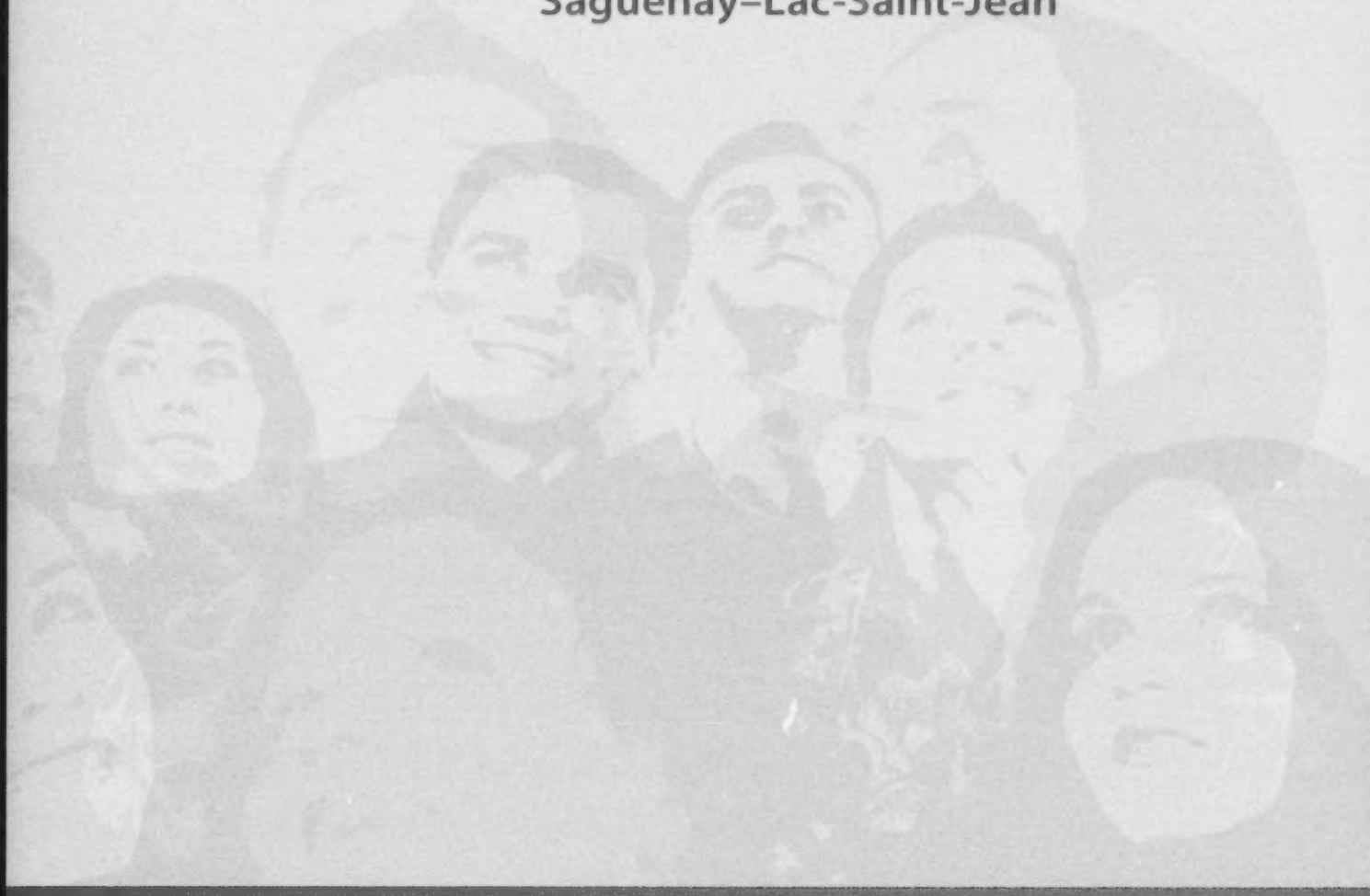
EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2013-2014

Saguenay–Lac-Saint-Jean



Québec

Adopté par :

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Saguenay–Lac-Saint-Jean, le 9 avril 2013

Document produit par :

Direction régionale Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean
210, rue des Oblats Ouest
Chicoutimi (Québec)
G7J 2B1

Téléphone : 418 549-0595
Sans frais : 1 800 463-9641

Télécopieur : 418 698-3808

Ce document se retrouve sur le site Internet d'Emploi-Québec à l'adresse suivante :

http://emploiquebec.net/francais/regions/saguenaylacstjean/publications.htm

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013

ISBN : 978-2-550-68856-3 (*version imprimée*)
ISBN : 978-2-550-68857-0 (*version électronique*)

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS 4

La planification des services d'emploi et des services de solidarité sociale 5

La mission d'Emploi-Québec, son offre de services et son cadre de gestion 6

Sa mission 6

Son offre de services 6

Son cadre de gestion 7

Tous pour l'emploi, une impulsion nouvelle avec les partenaires 8

1. Les principaux enjeux du marché du travail 10
2. Les orientations, les axes d'intervention et les stratégies 17

Orientation 1
Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de services 21

Orientation 2
Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes ... 22

Orientation 3
Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements 28

Orientation 4
Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière 33

Orientation 5
Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec 36

3. La répartition du budget d'intervention et des cibles de résultats 39

ANNEXES

1. Répartition du budget d'intervention 2013-2014 40
2. Répartition des cibles de résultats 2013-2014 41
3. Liste des membres du CRPMT 42
4. Quelques enjeux du marché du travail – Ressources externes 43
5. Analyse différenciée selon les sexes (ADS) 48

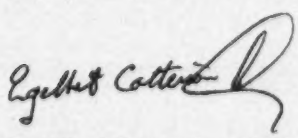
AVANT-PROPOS

Afin de tirer le meilleur parti de ses services et de sa gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en concertation avec les différents partenaires du marché du travail. C'est dans cet esprit que fut réalisé le présent plan d'action régional (PAR) d'Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean, de concert avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

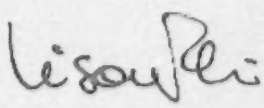
Emploi-Québec considère que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté ainsi que d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des personnes aptes au travail. Par ses services publics d'emploi et par ses services de solidarité sociale, Emploi-Québec vise à favoriser la participation au marché du travail et l'emploi, à mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail, à développer les compétences et accroître la productivité de la main-d'œuvre, et à améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises. Devant ce défi important du marché du travail, Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail ont mis de l'avant la stratégie *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires*. Cette stratégie vise à favoriser l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre qualifiée et suffisante pour répondre aux besoins des entreprises sur l'ensemble du territoire québécois.

En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec offre des services d'emploi spécialisés aux personnes qui peuvent entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, ainsi qu'aux entreprises éprouvant des difficultés de main-d'œuvre. Emploi-Québec offre, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies ainsi qu'un soutien à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Le Plan d'action régional 2013-2014 s'inscrit dans la planification ministérielle et est conçu dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral. Il présente les stratégies qui seront mises en œuvre en 2013-2014 par Emploi-Québec dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean pour concrétiser sa mission ainsi que pour contribuer à la réalisation des diverses stratégies gouvernementales, notamment la stratégie *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires*. Conformément aux dispositions légales, le PAR a été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Saguenay–Lac-Saint-Jean, par la Commission des partenaires du marché du travail et par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Nous espérons que ce plan d'action régional saura guider efficacement les interventions du réseau d'Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean pour la prochaine année. Enfin, nous remercions tous ceux et celles qui ont participé, de près ou de loin, à l'exercice de planification 2013-2014 dont ce document est l'aboutissement.



Engelbert Cottenoir, président
Conseil régional des partenaires du marché du travail
du Saguenay–Lac-Saint-Jean



Lison Rhéaume, directrice régionale
Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean

La planification des services d'emploi et des services de solidarité sociale

L'agence Emploi-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et est reconnue comme le service public d'emploi au Québec. Issue de l'intégration administrative en 2006 de l'organisme du même nom et de l'organisme responsable de l'aide financière de dernier recours, elle assure les services publics d'emploi et de solidarité sociale.

La planification liée aux services publics d'emploi doit être établie en concertation par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et par la Commission des partenaires du marché du travail. Elle doit être approuvée par le gouvernement, conformément à la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail.* Selon cette loi, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) ont pour mandat, notamment, de définir les enjeux du marché du travail et d'élaborer un plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Ainsi, la responsabilité de la Commission et des CRPMT porte essentiellement sur la planification liée aux services publics d'emploi.

La planification liée aux services de solidarité sociale relève exclusivement de la responsabilité de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, conformément à la *Loi sur l'administration publique*.

La mission d'Emploi-Québec, son offre de services et son cadre de gestion

Sa mission

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer, de concert avec les partenaires du marché du travail, l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté ainsi que d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

Son offre de services

Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Les services offerts aux individus s'inscrivent dans un continuum de services axé vers l'emploi, c'est-à-dire qui permet d'assurer un cheminement fluide et un accompagnement des personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ceux-ci s'adressent aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, de même qu'aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

De plus, conformément aux dispositions de la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*[1], Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, en vertu du volet Solidarité sociale de son offre de services, l'Agence soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les encourage à exercer des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la société.

Par son offre de services, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux quant à l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et de leurs communautés ainsi qu'à la réduction de la pauvreté.

---

1 La *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, remplace la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*.

Son cadre de gestion

L'action d'Emploi-Québec s'inscrit dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec. Celui-ci est fondé sur des résultats mesurables répondant aux objectifs et aux cibles définis préalablement en fonction des services à fournir. Le cadre de gestion d'Emploi-Québec est défini dans sa convention de performance et d'imputabilité. Celle-ci précise notamment les indicateurs servant à l'établissement des cibles et à la reddition de comptes.

Emploi-Québec rend publics son plan d'action annuel et son rapport annuel de gestion, puis les dépose à l'Assemblée nationale. De plus, son plan d'action est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités des mesures actives d'emploi, tels qu'ils ont été convenus avec le gouvernement fédéral dans l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail de 1997.

Afin de tirer le meilleur parti de la gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en partenariat. Manifestation de ce partenariat, les deux ententes[2] convenues entre le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail favorisent le renforcement du rôle et de la contribution des partenaires à l'égard de la qualification de la main-d'œuvre. Emploi-Québec s'appuie aussi sur l'expertise d'un réseau d'organismes œuvrant au développement de l'employabilité[3].

Appuyé sur une analyse stratégique des enjeux du marché du travail du Saguenay–Lac-Saint-Jean, le plan d'action régional précise les axes d'intervention et les stratégies pour concrétiser les orientations du plan d'action de l'Agence et pour atteindre les cibles de résultats. Les centres locaux d'emploi (CLE) établissent un plan d'activité en fonction des orientations, des axes d'intervention et des stratégies du plan d'action régional.

Par son plan d'action régional, Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean contribuera à la réalisation de la stratégie *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires,* au *Plan stratégique 2011-2014* du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et au *Plan stratégique 2011-2014* de la Commission des partenaires du marché du travail. Bien qu'Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean produise un plan d'action annuel, sa planification est aussi réalisée dans une perspective triennale. Cette perspective pluriannuelle s'impose eu égard à la nature structurelle et au caractère persistant des problèmes auxquels s'attaque le service public d'emploi. Ces orientations sont ainsi en cohérence avec les préoccupations ministérielles et gouvernementales relativement aux défis posés par le vieillissement de la population, le taux d'assistance sociale qui demeure élevé et la faible productivité des entreprises. L'action d'Emploi-Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean tient compte également du *Plan d'action de développement durable* et de la *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens* du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

---

2 Il s'agit des deux ententes suivantes : ***Un partenariat actif au service de l'ensemble de la population du Québec pour un service public d'emploi performant et une action concertée en faveur du développement des compétences de la main-d'œuvre***, intervenue en décembre 2005, et ***Entente relative aux responsabilités et aux fonctions déléguées à la Commission***, conclue en février 2008.

3 Le ***Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires œuvrant en employabilité***, adopté en 2004, témoigne de l'importance du rôle de ces organismes dans l'offre de services d'Emploi-Québec.

TOUS POUR L'EMPLOI :
une impulsion nouvelle avec les partenaires

La stratégie *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires* a été mise de l'avant en février 2013 par Emploi-Québec et par la Commission des partenaires du marché du travail. Elle vise à accompagner les employeurs dans leurs efforts pour s'ajuster aux nouvelles réalités du marché du travail et à accroître la participation du plus grand nombre de personnes au marché du travail.

Les objectifs de cette nouvelle stratégie s'inscrivent en cohérence avec les efforts déployés ces dernières années par Emploi-Québec, particulièrement au chapitre de l'aide à la mobilisation et de l'accompagnement de certaines personnes sous-représentées sur le marché du travail. Cette stratégie offre l'occasion d'aller encore plus loin en mettant en œuvre de nouvelles mesures et en renforçant certains dispositifs déjà en place. C'est d'ailleurs dans cet esprit qu'Emploi-Québec assumera le leadership pour mener des actions concrètes avec les principaux partenaires régionaux et locaux (établissements de formation et organismes spécialisés en développement de l'employabilité) afin d'assurer la persévérance et la réussite des participantes et participants aux mesures et aux services d'emploi. Rappelons que les participants aux mesures augmentent de 50 % leurs chances d'intégrer un emploi.

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) est partie prenante de *Tous pour l'emploi*. Cette stratégie rejoint les objectifs de l'initiative *Investissement-compétences* mise en œuvre au printemps 2012. La Commission accentuera ainsi ses interventions pour soutenir les entreprises dans le développement des compétences de leur main-d'œuvre en emploi, tout en offrant un soutien additionnel aux entreprises qui ouvriront leurs portes aux personnes en marge du marché du travail.

TOUS POUR L'EMPLOI : UNE RÉPONSE AUX DÉFIS DE L'EMPLOI

Malgré un marché du travail dynamique, le Saguenay–Lac-Saint-Jean fait face à des enjeux d'importance :

- Le nombre de personnes en âge de travailler diminue depuis plusieurs années;
- La nécessité d'améliorer l'adéquation entre les qualifications et les compétences de la main-d'œuvre et celles requises pour occuper les emplois en demande;
- La productivité est moins élevée qu'au Québec et qu'au Canada.

Le Saguenay–Lac-Saint-Jean doit relever le défi d'accroître la participation du plus grand nombre possible de personnes sur le marché du travail et d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre. La stratégie *Tous pour l'emploi* représente une des réponses à ce défi et sa mise en œuvre dépend de la contribution des partenaires du marché du travail de la région. Environ 23 000 postes seront à pourvoir de 2012 à 2016 au Saguenay–Lac-Saint-Jean, mais il y a et il y aura encore un nombre élevé de personnes qui ont de la difficulté à trouver un emploi, faute de répondre aux exigences des employeurs. Les nombreux postes à pourvoir représenteront des occasions d'intégration en emploi pour les personnes actuellement sans emploi.

Des priorités d'intervention pour Emploi-Québec et les partenaires du marché du travail

Trois priorités d'action sont au cœur de la stratégie *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires* :

- **Recentrer l'action d'Emploi-Québec autour de la mobilisation de groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi** (clientèles des programmes d'assistance sociale, jeunes, travailleuses et travailleurs expérimentés, personnes immigrantes et personnes handicapées);
- **Repenser la solidarité** par des interventions rapides et soutenues auprès des groupes ciblés, notamment les jeunes familles prestataires, dont les responsables de famille monoparentale et les jeunes peu scolarisés;
- **Accroître les compétences de la main-d'œuvre dans les entreprises** en mobilisant les milieux de travail pour faire de la formation et du développement des compétences de la main-d'œuvre une priorité pour toutes les entreprises du Québec.

En s'associant à la Commission des partenaires du marché du travail, Emploi-Québec compte sur l'apport de tous les partenaires du marché du travail que sont les regroupements d'employeurs ou de travailleurs, les organismes spécialisés en développement de l'employabilité et les organismes communautaires, le réseau de l'éducation, et les ministères et organismes gouvernementaux afin de se mobiliser tous pour l'emploi.

Les principales mesures d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail annoncées dans le cadre de la stratégie Tous pour l'emploi

- Des services proactifs d'intégration en emploi;
- Des mesures particulières visant l'insertion et le maintien en emploi des travailleuses et des travailleurs expérimentés;
- L'implantation d'un dispositif de services intégrés pour les personnes immigrantes nouvellement arrivées;
- L'élargissement des programmes de la Commission des partenaires du marché du travail aux entreprises dont la masse salariale est inférieure à 250 000 $ et celles dont la masse salariale excède 10 M$;
- Le développement d'une offre de stages rémunérés pour les personnes des groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi;
- Un nouveau programme de soutien à l'amélioration de la compétitivité;
- Un soutien accru à la formation et à la qualification des travailleuses et des travailleurs saisonniers;
- Une aide à la formation et à la qualification de la main-d'œuvre dans le secteur de l'économie sociale;
- Des mesures pour favoriser l'amélioration des compétences de base et la francisation;
- Un accompagnement des entreprises dans le transfert des compétences;
- Des activités de formation et d'accompagnement pour aider les entreprises d'une région à intégrer et à maintenir en emploi des personnes immigrantes;
- La création par Services Québec de nouveaux parcours personnalisés en ligne pour accompagner les personnes à la recherche d'un emploi et les entreprises qui recrutent.

Pour en savoir davantage sur *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires* :
http://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/GD_brochure_emploi_tous.pdf.

1

Les principaux enjeux du marché du travail

Maintien des emplois et diversification économique

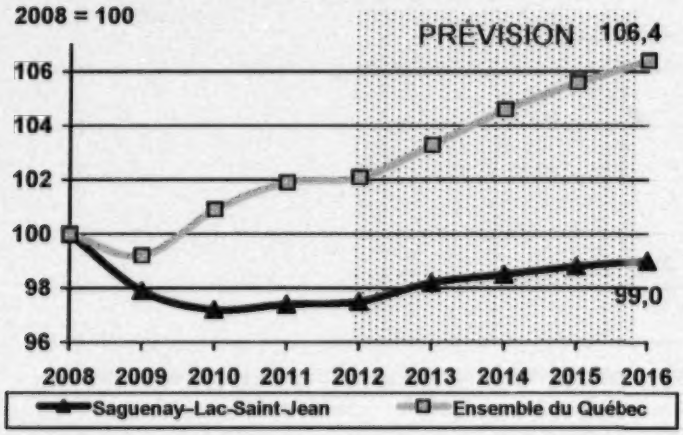
Le Saguenay–Lac-Saint-Jean peine à conserver ses emplois et à en créer de nouveaux. Le secteur manufacturier est en difficulté et la structure économique n'est pas assez diversifiée.

La croissance de l'emploi régional est moins rapide que celle du Québec

Ébranlée par la récession de 2008-2009, l'économie du Saguenay–Lac-Saint-Jean s'est lentement remise sur la voie de la croissance. En 2010, l'emploi avait reculé de 0,7 % (-900 emplois) en raison des effets résiduels de la récession. La tendance baissière s'est inversée, en 2011, avec un très léger gain de 300 emplois (+0,2 %). En 2012, l'amélioration du contexte économique a contribué à la création de 4 700 emplois (+3,9 %), confirmant la solidité de la croissance du marché du travail.

TABLEAU 1

Emploi 2008 à 2016,
Saguenay–Lac-Saint-Jean et ensemble du Québec



Source : *Enquête sur la population active*, Statistique Canada, Compilation spéciale Emploi-Québec et Perspectives d'emploi par secteur d'activité, Emploi-Québec

Comme l'emploi, les indicateurs régionaux d'activité et de chômage se sont passablement améliorés en 2012, par rapport à l'année précédente. En effet, l'activité s'est accrue de 3,9 % et le nombre de chômeurs est demeuré relativement stable, à environ 11 000 personnes. La solide performance de l'emploi au Saguenay–Lac-Saint-Jean, dans la dernière année, a donc encouragé de nombreuses personnes inactives à devenir ou à redevenir actives.

Sur le plan sectoriel, la filière forestière du Saguenay–Lac-Saint-Jean est toujours influencée par un marché en croissance lente. La demande mondiale pour le bois de construction et les pâtes et papiers s'est légèrement ressaisie, mais demeure à un faible niveau. Malgré ce marché morose, Produits forestiers Résolu a relancé son usine de pâtes et papiers de Dolbeau-Mistassini, fermée depuis trois ans. L'autre poumon économique régional, l'aluminium, a fait face à divers obstacles en 2012. Le conflit de travail d'une durée de six mois qui a frappé l'usine d'Alma de Rio Tinto Alcan a entraîné la fermeture temporaire des deux tiers des

cuves de l'usine et un arrêt de travail pour 780 employés. Novelis a décidé de fermer définitivement son usine de transformation d'aluminium en fusion de Jonquière, en août. Environ 150 travailleurs ont perdu leur emploi. De plus, le prix du métal gris demeure bas en raison d'une demande mondiale qui peine à se redresser et d'une surcapacité de production importante. Malgré les difficultés des poumons économiques régionaux, l'emploi des secteurs primaire et secondaire serait en hausse en 2012. Du côté du secteur tertiaire, après une pause de la croissance en 2011, on observe une hausse de l'emploi en 2012.

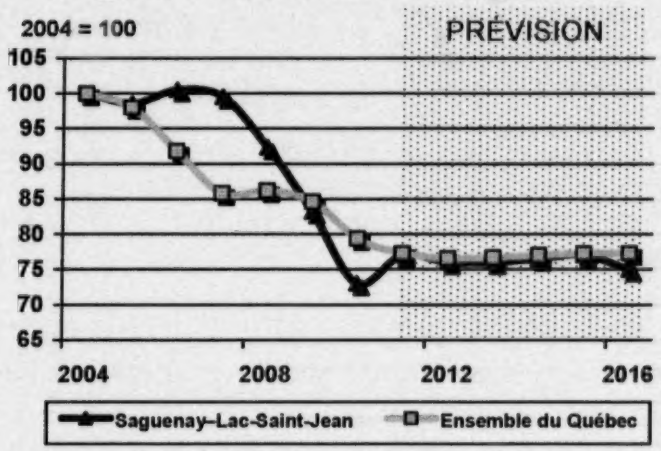
Les difficultés du secteur manufacturier influenceront encore la croissance de l'emploi

La croissance de l'emploi au Saguenay–Lac-Saint-Jean a été plus lente que celle de l'ensemble du Québec au cours des dernières années. Le niveau d'emploi n'est, en 2012, que très légèrement supérieur à celui observé au début des années 2000. Durant cette période, la croissance au Québec a été beaucoup plus solide, avec un gain d'environ 17 %.

Le rythme de croissance de l'emploi au Saguenay–Lac-Saint-Jean, pour la période 2012 à 2016, s'établira annuellement à 0,3 % en moyenne, alors qu'au Québec, il sera de 0,9 %. Dans la région, comme au Québec, les gains les plus importants se concentreront dans les services. À l'inverse, le secteur manufacturier connaîtra une décroissance. Les principales causes de cette décroissance sont des changements technologiques, réglementaires, organisationnels et de marché. Ces changements structurels seront encore la source de pertes d'emplois de qualité qui généreront des effets d'entraînement négatifs importants dans l'ensemble de l'économie. Dans la région, l'emploi manufacturier n'a cessé de reculer depuis une dizaine d'années et il était tombé à son plus bas niveau en 2010 avec la récession.

TABLEAU 2

Emploi manufacturier, 2004 à 2016,
Saguenay–Lac-Saint-Jean et ensemble du Québec



Source : *Enquête sur la population active*, Statistique Canada, Compilation spéciale Emploi-Québec et Perspectives d'emploi par secteur d'activité, Emploi-Québec

Le rythme de croissance de l'emploi régional, particulièrement celui du secteur manufacturier, pourrait toutefois s'accélérer dans les prochaines années grâce au développement des territoires nordiques. Cet important levier de développement économique pourrait générer des retombées économiques importantes au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Les entreprises régionales, notamment dans la construction, dans la fabrication de produits métalliques, dans le transport et l'entreposage, et dans les services professionnels, scientifiques et techniques ont développé une expertise reconnue en participant à de grands chantiers de construction au cours des dernières années. Cette expertise positionne favorablement les entreprises régionales pour

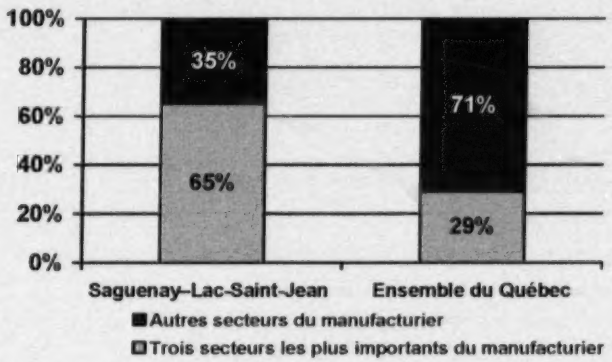
l'obtention de contrats. De plus, Saguenay est un pôle de services, notamment en matière d'ingénierie, avec des infrastructures qui faciliteront l'accès aux territoires nordiques. Le Lac-Saint-Jean, par sa proximité géographique, devrait également profiter du développement des territoires nordiques. La croissance économique dans le secteur de Chibougamau-Chapais et, plus au nord, dans les monts Otish sera une source de création d'emplois au Lac-Saint-Jean.

Une concentration de l'emploi qui nuit au potentiel de la région

L'économie du Saguenay–Lac-Saint-Jean repose davantage que les autres régions sur le secteur manufacturier, particulièrement sur la transformation des ressources naturelles. Le secteur manufacturier du Saguenay–Lac-Saint-Jean est l'un des moins diversifiés au Québec. En effet, 65 % des emplois de ce secteur sont dans la transformation du bois, dans la production de pâtes et papiers et dans la première transformation des métaux. Au Québec, les trois plus importants secteurs du manufacturier ne comptent que pour environ 29 % des emplois.

TABLEAU 3

Poids des trois plus importants secteurs du manufacturier par rapport à l'ensemble des secteurs du manufacturier, moyenne de 2007 à 2009, Saguenay–Lac-Saint-Jean et ensemble du Québec



Source : *Enquête sur la population active*, Statistique Canada, Compilation spéciale Emploi-Québec

La production de biens, qui englobe les secteurs primaire et secondaire, occupe une place plus importante dans l'économie régionale que dans celle du Québec. Environ 41 % du produit intérieur brut (PIB) du Saguenay–Lac-Saint-Jean était généré par le secteur de la production de biens, alors qu'au Québec, cette proportion n'était que de 29 %. De plus, environ 27 % des emplois régionaux étaient dans la production de biens entre 2007 et 2009, alors qu'au Québec, ce secteur comptait pour un peu moins de 23 %.

Cette faible diversification des emplois et de la production du secteur manufacturier accentue la vulnérabilité régionale aux chocs conjoncturels ainsi qu'aux changements structurels. Ainsi, lorsque la récession a frappé la région à la fin de 2008 et au début de 2009, le marché du travail du Saguenay–Lac-Saint-Jean en a souffert proportionnellement plus qu'en moyenne au Québec.

Dans un contexte de lente croissance de l'emploi et de forte concentration économique, **le maintien des emplois et la diversification industrielle** constituent le **premier enjeu** du marché du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre

De nombreuses personnes sont disponibles pour occuper un emploi et plusieurs n'ont pas de diplôme. En même temps, de plus en plus d'entreprises éprouvent de la difficulté à trouver de la main-d'œuvre qualifiée.

En 2012, environ 11 000 personnes cherchaient activement un emploi au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Le taux d'activité enregistré en 2012 a progressé, comparativement à 2011. Toutefois, à 60,7 %, il demeure bien inférieur à celui de l'ensemble du Québec, estimé à 64,9 %. Toutes choses étant égales par ailleurs, si la main-d'œuvre était aussi active dans le marché du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean que dans le reste du Québec, environ 11 000 personnes de plus occuperaient ou chercheraient activement un emploi dans la région.

Une main-d'œuvre disponible avec des lacunes au chapitre des compétences

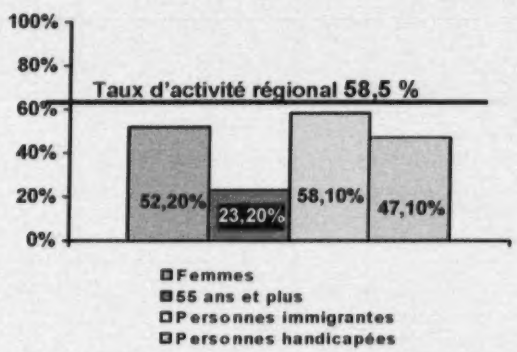
L'amélioration des conditions du marché du travail depuis le début des années 2000 a fait passer le bassin de personnes en recherche active d'un emploi au Saguenay–Lac-Saint-Jean d'environ 20 000 personnes à 11 000 personnes en 2012. Ce bassin n'inclut donc pas les personnes découragées qui ont cessé de chercher un emploi. Malgré cette diminution du bassin de main-d'œuvre des dix dernières années, de nombreux chercheurs d'emploi demeurent donc disponibles pour occuper un emploi.

Les personnes les plus qualifiées sont les plus susceptibles d'intégrer un emploi. Parmi les personnes disponibles, plusieurs possèdent les qualifications nécessaires. Toutefois, le quart des chercheurs d'emploi n'a pas obtenu de diplôme d'études secondaires (27 % pour l'ensemble du Québec). Parmi ceux-ci, plusieurs éprouvent des difficultés au chapitre des compétences de base (lire, écrire et compter). Leur insertion durable en emploi est d'autant plus difficile. Plusieurs chercheurs d'emploi ont aussi besoin de développer certaines compétences recherchées sur le marché du travail.

Plusieurs segments de la population affichent un taux de participation au marché du travail inférieur à la moyenne ou font face à diverses contraintes d'intégration en emploi. Les femmes, les personnes de 55 ans et plus, les jeunes, les personnes immigrantes, les personnes handicapées, les personnes judiciarisées et les Autochtones composent ces segments de la population. Une constante se dégage parmi ces segments : le niveau de scolarité et le niveau de qualification professionnelle déterminent leurs possibilités d'intégration durable en emploi.

Tableau 4

Taux d'activité des femmes, des personnes de 55 ans et plus, des personnes handicapées et des personnes immigrantes, Saguenay–Lac-Saint-Jean, 2006



Source : *Recensement 2006, EPLA 2006*, Statistique Canada, Compilation spéciale Emploi-Québec

Des entreprises éprouvent des difficultés de recrutement

Selon les données de l'*Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec* (EREQ) de 2009, qui couvre l'ensemble de l'économie à l'exception du secteur primaire et de l'administration publique, plusieurs entreprises ont des difficultés de recrutement. Environ le cinquième des entreprises des régions ressources, dont le Saguenay–Lac-Saint-Jean, auraient des postes vacants. De plus, environ 5 % des entreprises de ces mêmes régions seraient aux prises avec des postes vacants de longue durée. Cela indique que de nombreux postes pourraient être pourvus par les chômeurs ayant les compétences exigées par les entreprises.

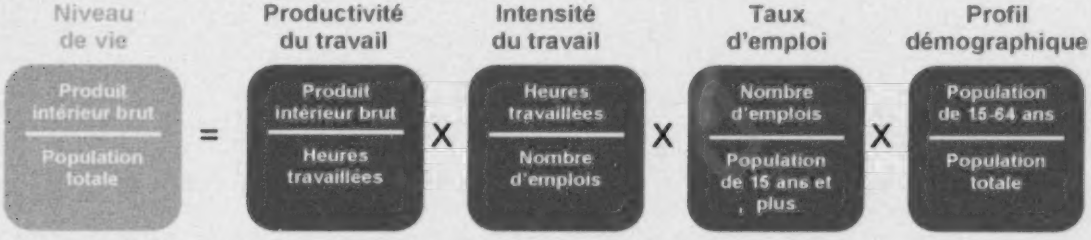
Dans ce contexte de main-d'œuvre encore relativement abondante, de difficultés de recrutement et de postes vacants, il est impératif de favoriser le développement des compétences de la main-d'œuvre disponible, notamment chez celle ayant le plus d'obstacles à l'insertion en emploi. L'amélioration de **l'appariement de l'offre et de la demande** sur le marché du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean constitue donc le **deuxième enjeu**.

LE NIVEAU DE VIE RÉGIONAL : UN DÉFI À LONG TERME

Le niveau de vie régional, tel qu'il est estimé par le produit intérieur brut (PIB) par habitant, est plus faible que celui du Québec. Différents facteurs influencent la capacité régionale à créer de la richesse.

Les facteurs influençant le niveau de vie

Une façon courante d'évaluer le niveau de vie d'une société est d'établir le rapport entre le produit intérieur brut et la taille de sa population. Cette mesure ne fournit pas d'information quant aux inégalités dans la distribution des revenus au sein d'une société, mais permet néanmoins de mesurer la capacité d'une économie à maintenir et à développer ses infrastructures publiques, à créer et à soutenir ses programmes sociaux et à contribuer à son développement social et culturel, par exemple. Quatre facteurs influencent directement le niveau de vie : la productivité du travail, l'intensité du travail, le taux d'emploi et le profil démographique. Ainsi, à titre d'exemple, le Québec a un PIB par habitant plus faible que la moyenne canadienne. Selon le bilan 2011 sur la productivité et la prospérité au Québec produit par les Hautes études commerciales (HEC) de Montréal, en 2010, le PIB par habitant au Québec se situait à 40 174 $, alors qu'au Canada, il se chiffrait à 47 630 $, soit un écart de 7 456 $ par habitant. Au Québec, le retard de productivité, le taux d'emploi inférieur et la plus faible intensité du travail expliquaient l'écart négatif de niveau de vie. Le profil démographique était, à l'opposé, favorable au Québec.



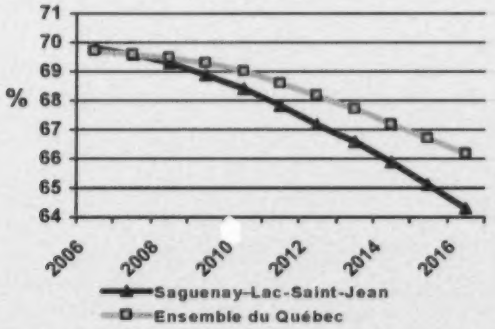
Le niveau de vie et le profil démographique

Le profil démographique représente le rapport entre le nombre de personnes en âge de travailler (de 15 à 64 ans) et la population totale. Lorsque la population vieillit, ce rapport tend à se détériorer. Au Québec, la population vieillit rapidement et ce phénomène touche encore plus les régions ressources. Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, la diminution des personnes de 15 à 64 ans est amorcée depuis 2001 et est très prononcée. Le faible taux de natalité, l'émigration des jeunes et la faible immigration sont les principales causes du

vieillissement de la population. Cette détérioration du profil démographique régional influence donc négativement le niveau de vie.

TABLEAU 5

Part de la population des 15-64 ans dans la population totale, 2006 à 2016, Saguenay–Lac-Saint-Jean et ensemble du Québec



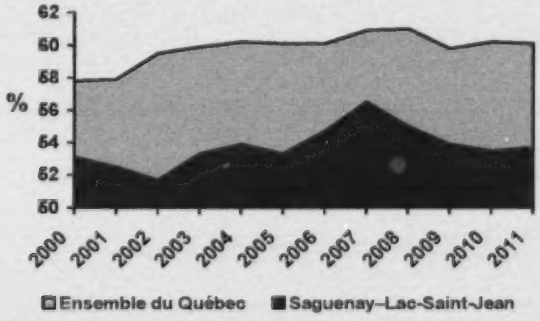
Source : *Perspectives démographiques 2006-2031*, Institut de la statistique du Québec, Compilation spéciale Emploi-Québec

Le niveau de vie et le taux d'emploi

Le taux d'emploi se définit comme la proportion de personnes en emploi dans la population de 15 ans et plus. Ainsi, un accroissement du nombre de travailleurs au sein de la population en âge de travailler génère une activité économique supplémentaire qui se répercute positivement sur le niveau de vie. Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, cette proportion est historiquement inférieure à celle de l'ensemble du Québec. La différence entre le taux d'emploi régional et le taux d'emploi québécois s'établissait à environ 6 points de pourcentage en moyenne au cours des dix dernières années. À titre d'exemple, toutes choses étant égales par ailleurs, si le taux d'emploi régional en 2012 était aussi élevé que celui du Québec, environ 8 800 personnes de plus occuperaient un emploi. Avec un nombre important de postes vacants pouvant être pourvus dans la région, il est possible d'accroître le nombre de personnes en emploi et, par la même occasion, de contribuer à l'amélioration du niveau de vie.

TABLEAU 6

Taux d'emploi, Saguenay–Lac-Saint-Jean et ensemble du Québec, 2000 à 2011



Source : *Enquête sur la population active*, Statistique Canada, Compilation spéciale Emploi-Québec

Par ailleurs, au Saguenay–Lac-Saint-Jean comme au Québec, un segment de la population de 15 à 64 ans se démarque particulièrement par son taux de participation au marché du travail. Les personnes de 55 à 64 ans sont moins nombreuses sur le marché du travail et leur taux d'emploi, qui s'élevait en 2012 dans la région à environ 40 %, reflète bien cette situation. L'allongement de la vie professionnelle chez ces personnes

entraînera une hausse du taux d'emploi régional, ce qui contribuera à l'amélioration du niveau de vie au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Le niveau de vie et la productivité

La productivité du travail est le rapport entre la quantité de biens et de services qui est produite et la quantité de travail nécessaire à cette production. Le concept généralement utilisé pour mesurer la quantité produite est le PIB, alors que le moyen le plus fréquemment utilisé pour estimer la quantité de travail réfère au nombre d'heures travaillées.

Au Québec, la productivité du travail est nettement plus basse qu'ailleurs au Canada ou dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Cette faiblesse de la productivité du travail s'explique par cinq facteurs :

- Une part plus importante de la main-d'œuvre ne possédant pas les compétences de base;
- Une qualification généralement moins élevée des gestionnaires d'entreprise;
- Une part plus élevée d'entreprises de petite taille;
- Une part plus élevée d'emplois dans des industries à faible valeur ajoutée;
- Un sous-investissement privé en machines et matériels.

Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, la productivité du travail est inférieure à celle estimée dans l'ensemble du Québec. En 2009, elle s'établissait à 38,26 $ pour chaque heure travaillée, alors que celle estimée au Québec était de 39,90 $. De plus, la croissance de la productivité du travail au cours de la dernière décennie a été lente au Québec, mais encore plus lente dans la région. En effet, l'écart de productivité entre le Saguenay–Lac-Saint-Jean et le Québec s'est lentement creusé entre 1999 et 2009.

Comme il a été précisé précédemment, de nombreux facteurs influencent la productivité du travail. On peut généralement les répartir en trois grands groupes : compétences de la main-d'oeuvre (capital humain), technologie utilisée (capital physique) et organisation du travail (gestion des organisations). À moyen et à long termes, l'accroissement de la productivité régionale, qui passe par des actions portant sur ces trois facteurs, générera des impacts positifs sur le niveau de vie au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Ainsi, dans un contexte où l'économie régionale génère un PIB par habitant moins élevé qu'au Québec, **le maintien du niveau de vie** est le **troisième enjeu** du marché du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Les principaux enjeux

1. Le maintien des emplois et la diversification industrielle
2. L'appariement de l'offre et de la demande
3. Le maintien du niveau de vie

2

Les orientations, les axes d'intervention et les stratégies

ORIENTATIONS NATIONALES	ENJEUX RÉGIONAUX	AXES D'INTERVENTION
1. Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de services	☞ Maintien des emplois et diversification industrielle	1.1 Une veille active du marché du travail
2. Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes	☞ Appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre ☞ Maintien et accroissement du niveau de vie	2.1 Le recours aux services d'information sur le marché du travail et de placement pour l'insertion rapide en emploi et l'aide au placement 2.2 L'intervention auprès des personnes prêtes à occuper un emploi qui ont besoin d'une aide d'appoint 2.3 La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des personnes faisant face à beaucoup d'obstacles à l'emploi et sous-représentées sur le marché du travail 2.4 L'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée
3. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements	☞ Maintien des emplois et diversification industrielle ☞ Appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre ☞ Maintien et accroissement du niveau de vie	3.1 Le développement des compétences de la main-d'œuvre 3.2 La reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 3.3 Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises 3.4 L'attraction et la rétention de la main-d'œuvre 3.5 Le soutien aux entreprises qui ont des projets de diversification et de création d'emplois 3.6 Le soutien aux entreprises dans les secteurs d'activité de nature saisonnière
	ENJEUX NATIONAUX	
4. Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière	☞ Prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale	4.1 Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire 4.2 L'aide et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi 4.3 La contribution au *Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale* 4.4 La collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale
5. Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec	☞ Adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail	5.1 Les pratiques de gestion de ses ressources humaines 5.2 L'apport du partenariat 5.3 La réorganisation de la prestation de services dont le développement de nouvelles approches 5.4 La saine gestion des fonds publics

Les orientations et les indicateurs de résultats

INDICATEURS DE RÉSULTATS	ORIENTATION 1 Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de services	ORIENTATION 2 Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes	ORIENTATION 3 Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements	ORIENTATION 4 Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière	ORIENTATION 5 Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	X	X	X		
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, prestataires de l'assurance-emploi	X	X	X		
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes d'assistance sociale		X			
Nombre de nouvelles ententes de qualification			X		

INDICATEURS DE RÉSULTATS	ORIENTATION 1 Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de services	ORIENTATION 2 Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes	ORIENTATION 3 Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements	ORIENTATION 4 Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière	ORIENTATION 5 Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	X	X			
Nombre de prestataires de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	X	X			
Nombre de participants des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi		X			
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	X		X		
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours			X	X	

INDICATEURS DE RÉSULTATS	ORIENTATION 1 Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de services	ORIENTATION 2 Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes	ORIENTATION 3 Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements	ORIENTATION 4 Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière	ORIENTATION 5 Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)				X	
Pourcentage des décisions modifiées aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision				X	

Note : Le cycle de planification inclut l'identification d'actions qui contribuent, à différentes intensités, à l'atteinte des cibles de résultats. Le tableau dresse le portrait des principales influences entre les orientations et les indicateurs de résultats.

ORIENTATION 1

PRÉVENIR LES EFFETS DE LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET SOUTENIR LA CROISSANCE DE L'EMPLOI PAR L'AJUSTEMENT DE L'OFFRE DE SERVICES

Les difficultés en Europe et la lente relance aux États-Unis ont encore fragilisé l'économie mondiale en 2012. Le marché du travail au Québec a suivi la tendance et a progressé lentement. À l'inverse, le Saguenay–Lac-Saint-Jean s'est mieux tiré d'affaire et a gagné plus de 5 000 nouveaux postes en 2012, soit un gain de 4 %. Cette forte création d'emplois permet à la région de se classer dans le peloton de tête des régions administratives du Québec. Malgré la relance du marché du travail régional en 2012, les deux poumons économiques du Saguenay–Lac-Saint-Jean que sont la forêt et l'aluminium ont fait face à des marchés hésitants. La demande pour les produits du bois s'est raffermie, mais celle pour l'aluminium s'est affaiblie. Par ailleurs, la faible diversification du secteur manufacturier expose davantage la région aux chocs économiques conjoncturels et structurels. Dans ce contexte, le marché du travail régional a bénéficié de la croissance de l'emploi, mais demeure vulnérable aux chocs conjoncturels et structurels.

AXE D'INTERVENTION 1.1

UNE VEILLE ACTIVE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'incertitude qui plane sur la croissance mondiale risque de replonger les pays industrialisés en récession dans les prochains mois. Le marché du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean demeure vulnérable à un tel choc conjoncturel. Plusieurs entreprises régionales fortement orientées vers les exportations pourraient être touchées par un ralentissement de la croissance mondiale déjà faible.

La veille active du marché du travail permettra de détecter rapidement un éventuel ralentissement économique, tout en minimisant les impacts négatifs des mises à pied. Cette veille permettra de mieux adapter les services publics d'emploi en fonction de la conjoncture et de mieux moduler les interventions afin de répondre aux besoins du marché du travail.

ENJEU RÉGIONAL - Maintien des emplois et diversification industrielle

STRATÉGIES	
1.1.1	Surveiller davantage les conjonctures locale et régionale du marché du travail
1.1.2	Améliorer la circulation de l'information sur la conjoncture

Indicateurs de résultats ciblés	Cibles 2013-2014	Cibles 2012-2013
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi	6 507	6 505
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 338	1 860

ORIENTATION 2

FAVORISER LA PARTICIPATION ACTIVE AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES

Le bassin de personnes à la recherche d'un emploi demeurera élevé en 2013 au Saguenay–Lac-Saint-Jean. En effet, la croissance économique régionale, bien qu'ayant permis de relancer l'emploi, a poussé de nombreuses personnes auparavant inactives à devenir et même à redevenir actives sur le marché du travail. Actuellement, la main-d'œuvre à la recherche d'un emploi s'élève à environ 11 000 personnes dans la région. À ce bassin de chômeurs s'ajoutent des personnes présentement découragées qui entreprendraient des démarches de recherche d'emploi si les conditions du marché du travail venaient à s'améliorer davantage. Malgré cette disponibilité de main-d'œuvre, environ 20 % des entreprises auraient des postes vacants. De plus, plusieurs entreprises auraient de graves difficultés de recrutement. En effet, 5 % des entreprises auraient des postes vacants depuis plus de quatre mois.

AXE D'INTERVENTION 2.1

LE RECOURS AUX SERVICES D'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE PLACEMENT POUR L'INSERTION RAPIDE EN EMPLOI ET L'AIDE AU PLACEMENT

De nombreux chercheurs d'emploi ont déjà les qualifications pour intégrer de façon durable un emploi. Ils ont besoin de diverses informations pour faciliter et accélérer leur insertion en emploi. De nombreuses entreprises ont des postes vacants et recherchent des candidats. Une plus grande circulation de l'information sur les postes vacants, sur les compétences recherchées par les employeurs et sur les candidats disponibles favorisera un meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Dans un contexte de raréfaction de la main-d'oeuvre, il est fondamental de pourvoir un maximum de postes vacants afin d'éviter que ceux-ci disparaissent ou qu'ils soient transférés hors de la région.

ENJEU RÉGIONAL - Appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre

	STRATÉGIES
2.1.1	Accompagner davantage nos clients dans leur démarche de recherche d'emploi par le biais des services universels
2.1.2	S'assurer d'une utilisation maximale des services en ligne dans les actions posées par Emploi-Québec auprès des individus et des entreprises, notamment des parcours personnalisés en ligne développés par Services Québec
2.1.3	Accroître la promotion des services en ligne auprès des individus et des partenaires
2.1.4	Cibler la promotion de nos services en ligne (placement en ligne et IMT en ligne) auprès des entreprises qui offrent des emplois plus qualifiés
2.1.5	Optimiser et consolider les services offerts dans la salle multiservice
2.1.6	Trouver les postes vacants dans les entreprises et les diffuser
2.1.7	Mettre de l'avant des moyens afin d'assurer un meilleur arrimage entre les emplois cachés ou connus et les candidats potentiels autant à l'interne qu'à l'externe
2.1.8	Améliorer nos connaissances des bassins de main-d'œuvre dans la région, notamment par l'utilisation de données fiables et complètes sur les caractéristiques des prestataires de l'aide de dernier recours et des participants aux mesures

AXE D'INTERVENTION 2.2

L'INTERVENTION AUPRÈS DES PERSONNES PRÊTES À OCCUPER UN EMPLOI QUI ONT BESOIN D'UNE AIDE D'APPOINT

Environ 11 000 personnes cherchaient activement un emploi au Saguenay–Lac-Saint-Jean en 2012. Ce bassin, qui était à la baisse au cours des dernières années, a augmenté en raison de la récession en 2010 et 2011, et est demeuré élevé en 2012. Les gains d'emplois enregistrés en 2012 n'ont pas permis de diminuer le nombre de chômeurs. Au contraire, plusieurs personnes auparavant inactives sont devenues actives en conséquence de l'amélioration des conditions du marché du travail.

Par ailleurs, on observe une grande hétérogénéité chez la main-d'œuvre disponible pour occuper des emplois. Selon le recensement de 2006, le quart des chercheurs d'emploi n'a pas de diplôme d'études secondaires. Plusieurs ont de la difficulté à intégrer un emploi en raison d'un manque d'expérience, alors que d'autres doivent développer des compétences en savoir-être. Ainsi, une partie de l'effectif des chômeurs de la région fait face à des périodes de chômage de courte durée, de sorte que leur probabilité de réinsertion en emploi est élevée. Une partie de ceux-ci n'a pas besoin d'aide pour une insertion durable en emploi. Pour d'autres, la durée de leur période de chômage peut s'allonger en l'absence d'une intervention des services publics d'emploi. Dans leur cas, une mesure de courte durée est souhaitable.

ENJEU RÉGIONAL - Appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre

STRATÉGIES	
2.2.1	Consolider et optimiser nos interventions pour la clientèle qui présente un potentiel d'insertion plus élevé
2.2.2	Accentuer nos efforts de mobilisation de la clientèle vers l'insertion en emploi, notamment en les informant des avantages procurés par le travail
2.2.3	Prévoir une demande accrue de services, particulièrement par les travailleurs saisonniers, à la suite des modifications apportées par le gouvernement fédéral au programme d'assurance-emploi

AXE D'INTERVENTION 2.3

LA MOBILISATION, LA PRÉPARATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES FAISANT FACE À BEAUCOUP D'OBSTACLES À L'EMPLOI ET SOUS-REPRÉSENTÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, on comptait environ 12 000 personnes adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours en novembre 2012. De ce nombre, environ 4 000 n'avaient pas de contrainte à l'emploi. Parmi ces dernières, deux sur trois dépendent de ce régime de soutien du revenu depuis plus de deux ans depuis leur dernière admission au programme. Cela illustre bien les difficultés marquées pour cette partie de la population à occuper un emploi.

La stratégie *Tous pour l'emploi* offre l'occasion d'aller plus loin et de recentrer les actions d'Emploi-Québec vers les personnes qui ont besoin d'un accompagnement plus soutenu vers l'intégration et le maintien en emploi, particulièrement les personnes sous-représentées sur le marché du travail, dont la clientèle des programmes de l'assistance sociale, les jeunes sous-scolarisés, les travailleurs expérimentés, les personnes immigrantes nouvellement arrivées ainsi que les personnes handicapées. Comme l'emploi représente le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie économique et sociale des personnes capables d'intégrer le marché du travail, Emploi-Québec renforcera ses interventions de mobilisation vers l'emploi auprès des clientèles des programmes de l'assistance sociale.

ENJEUX RÉGIONAUX

- *Appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre*
- *Maintien et accroissement du niveau de vie*

STRATÉGIES	
2.3.1	Mettre davantage l'accent sur le suivi et sur l'accompagnement des individus dans leur démarche d'insertion et de maintien en emploi autant dans les interventions d'Emploi-Québec que pour celles des ressources externes afin de permettre au plus grand nombre de compléter leurs activités et d'optimiser leurs chances d'accéder à un emploi
2.3.2	Valoriser le potentiel des personnes sous-représentées sur le marché du travail ou faisant face à beaucoup d'obstacles à l'emploi auprès du personnel d'Emploi-Québec, des ressources externes, des entreprises et de nos partenaires
2.3.3	Favoriser une participation de notre clientèle aux projets qui émergent de l'Alliance pour la solidarité
2.3.4	S'inscrire dans les différentes stratégies, ententes et approches spécifiques d'Emploi-Québec
2.3.5	Soutenir la participation aux mesures et aux services publics d'emploi des personnes responsables de famille monoparentale

AXE D'INTERVENTION 2.4

L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI D'UNE MAIN-D'ŒUVRE DIVERSIFIÉE

Le phénomène du chômage de longue durée touche davantage des sous-groupes de la population avec plus de contraintes d'intégration au travail. Il engendre des coûts économiques et sociaux très importants. Six segments de la population sont considérés comme ayant plus d'obstacles à l'emploi ou étant plus défavorisés sur le plan de l'emploi. Leur taux de participation au marché du travail pourrait être rehaussé, mais les personnes de ces groupes font face à plusieurs contraintes quant à leur intégration au marché du travail. Ces groupes sont les jeunes, les femmes, les personnes de 55 ans et plus, les contrevenants adultes, les personnes immigrantes et les personnes handicapées.

Les 49 000 **jeunes** (de 15 à 29 ans) de la région ont fait face à un marché du travail régional en constante amélioration au cours des dernières années. De ce nombre, moins d'un jeune sur dix se cherchait activement un emploi en 2012 au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Les jeunes qui tentent d'intégrer le marché du travail se butent encore parfois à leur manque d'expérience. Toutefois, dans un contexte où les bassins de main-d'œuvre diminuent à une vitesse de plus en plus grande, les jeunes seront dorénavant plus en mesure de profiter de l'embellie du marché du travail. Ils pourvoiront encore la majorité des postes rendus disponibles à long terme.

Le taux d'activité régional est inférieur à celui du Québec. La différence chez les hommes est de 3 points de pourcentage, mais elle est plus importante chez les **femmes**. En effet, le fossé entre le taux d'activité des femmes de la région et celui des femmes de l'ensemble du Québec est grand, soit de 7 points de pourcentage. Par ailleurs, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois atypiques et elles ont un salaire moyen inférieur à celui des hommes. Elles optent encore en grande proportion pour des professions traditionnellement féminines. Enfin, elles assument encore souvent seules la totalité des responsabilités familiales et domestiques, ce qui est particulièrement le cas chez les femmes de 55 ans et plus. Leur intégration au marché du travail en est d'autant plus difficile.

Avec le vieillissement de la population, le groupe des **55 à 64 ans** prendra de plus en plus d'importance sur le marché du travail. Il représente actuellement 13 % de la population active au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Les difficultés d'insertion sur le marché du travail augmentent avec l'âge. Ainsi, le maintien en emploi de ces personnes est prioritaire. Lorsqu'elles cherchent un emploi, plusieurs facteurs réduisent leurs possibilités d'insertion : préjugés des employeurs, qualifications trop faibles ou inadaptées à la demande, capacités limitées de développement des compétences et inexpérience en recherche d'emploi. Toutefois, le vieillissement de la population devrait générer une plus grande rareté de main-d'œuvre dans les prochaines années, ce qui devrait faciliter l'insertion en emploi des plus âgés.

En 2006, le Saguenay–Lac-Saint-Jean comptait pour près de 4 % de la population de l'ensemble du Québec, mais pour 0,2 % seulement des **personnes immigrantes** (nées hors du Canada), soit un poids relatif vingt fois inférieur. Plusieurs éléments constituent un frein à la venue en plus grand nombre d'immigrants au Saguenay–Lac-Saint-Jean. La méconnaissance de la langue française, la quasi-absence de communautés immigrantes, les préjugés encore présents envers ces personnes et la difficulté des immigrants à faire reconnaître leurs acquis professionnels comptent parmi ces facteurs. Le contexte du marché de l'emploi est beaucoup plus favorable et devrait favoriser une meilleure intégration en emploi des personnes immigrantes au cours des prochaines années.

Les **personnes handicapées** sont parmi les plus défavorisées sur le plan de l'emploi. Plusieurs facteurs limitent les possibilités d'intégration durable en emploi des personnes handicapées : plus faible scolarité, processus d'insertion en emploi plus long, besoin de davantage de suivi en emploi, préjugés des employeurs, adaptations de l'environnement physique de l'emploi et problèmes de transport.

Les **personnes judiciarisées** font face à diverses contraintes qui minent leur possibilité d'intégration en emploi. Elles sont aux prises avec des préjugés sociaux, elles manquent de stabilité et de motivation, et elles ont une faible estime de soi. Elles sont souvent analphabètes ou ont une formation déficiente, sont déphasées et connaissent mal le marché du travail, ont peu ou pas d'expérience et ne connaissent pas les techniques de recherche d'emploi. Ces personnes ont des besoins criants en matière de connaissance du marché du travail, de technique de recherche d'emploi, de développement des compétences et d'acquisition d'expérience de travail.

Au sein de ces groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, il existe une grande hétérogénéité des risques de chômage de longue durée. Rappelons d'ailleurs que, lorsque des obstacles à l'emploi se cumulent chez une personne, les risques de chômage de longue durée augmentent. Toutefois, **une constante se dégage : le niveau de scolarité et le niveau de qualification professionnelle constituent des variables fondamentales quant aux possibilités d'intégration durable en emploi de ces personnes**. Bien souvent, lorsqu'elles entreprennent des démarches de scolarisation ou de qualification, elles requièrent davantage de suivi pour atteindre leur objectif.

ENJEU RÉGIONAL - Maintien et accroissement du niveau de vie

	STRATÉGIES
2.4.1	Sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'intégration en emploi des femmes sur le marché du travail dans les métiers non traditionnels
2.4.2	Favoriser l'utilisation de l'ADS[4] dans les interventions d'Emploi-Québec, notamment pour les projets financés dans le cadre de l'Alliance pour la solidarité
2.4.3	Sensibiliser les jeunes et les entreprises à leur réalité respective
2.4.4	Faire valoir auprès des entreprises et des partenaires du milieu le potentiel des personnes handicapées comme main-d'œuvre sur le marché du travail
2.4.5	Sensibiliser le personnel et les entreprises à l'intégration et au maintien en emploi des personnes de 55 ans et plus et soutenir les entreprises dans le maintien en emploi et l'embauche de ces personnes (comme énoncé dans la stratégie *Tous pour l'emploi*)
2.4.6	Sensibiliser, préparer et accompagner davantage les entreprises à l'intégration de la main-d'œuvre immigrante et augmenter l'investissement consacré au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi [PRIIME] (comme énoncé dans la stratégie *Tous pour l'emploi*)

[4] ADS : Voir annexe 5.

Indicateurs de résultats ciblés	Cibles 2013-2014	Cibles 2012-2013
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	12 027	12 612
Nombre de participants en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	5 998	6 206
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	3 207	3 290
Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 425	1 425

ORIENTATION 3

CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS

Depuis plusieurs années, la base économique du Saguenay–Lac-Saint-Jean s'effrite. La structure manufacturière s'érode, alors que le secteur tertiaire fournit de plus en plus d'emplois, généralement de moindre qualité. Dans ce contexte, le maintien des emplois dans les entreprises et les secteurs d'activité qui ont le plus d'effets d'entraînement dans l'économie est prioritaire. À ce titre, la priorité doit être donnée au renforcement de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements.

L'amélioration de la capacité d'adaptation des entreprises passe notamment par une hausse de la productivité. Le Saguenay–Lac-Saint-Jean accuse un retard de productivité par rapport au Québec et par rapport au Canada. En effet, la productivité du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean est plus faible que celle du Québec d'environ 1,40 $ pour chaque heure travaillée. De plus, les dix dernières années n'ont pas permis à la région de réduire cet écart, car la croissance de la productivité a été inférieure de 1 point de pourcentage par rapport au Québec.

Grâce à la stratégie *Tous pour l'emploi*, Emploi-Québec pourra compter sur la Commission des partenaires du marché du travail, qui soutiendra davantage les entreprises dans leurs efforts de formation et de développement des compétences de la main-d'œuvre et qui offrira un soutien additionnel aux entreprises qui ouvriront leurs portes aux personnes en marge du marché du travail. Les priorités de la stratégie de mobilisation pour l'emploi rejoignent les objectifs de l'initiative Investissement-compétences de la Commission, qui vise à soutenir les entreprises dans leurs efforts de formation continue et de développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi.

Le vieillissement de la population entraînera de nombreux départs à la retraite et la rareté de la main-d'œuvre sera de plus en plus importante. Les jeunes seront appelés à pourvoir la majorité des postes rendus vacants. Ainsi, les entreprises devront accorder une attention particulière à la transmission du savoir-faire ainsi qu'à la gestion intergénérationnelle.

AXE D'INTERVENTION 3.1

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La main-d'œuvre disponible est nombreuse dans la région; elle possède généralement les qualifications nécessaires pour obtenir un emploi. Toutefois, 25 % des chercheurs d'emploi (27 % dans l'ensemble du Québec) n'ont pas obtenu de diplôme d'études secondaires. Parmi ceux-ci, plusieurs éprouvent des difficultés au chapitre des compétences de base (lire, écrire, compter). Leur insertion durable en emploi est d'autant plus difficile. Ainsi, plusieurs chômeurs ne peuvent intégrer le marché du travail en raison de compétences trop faibles ou inadaptées à la demande des entreprises.

Par ailleurs, le PIB par habitant au Saguenay–Lac-Saint-Jean est inférieur à celui du Québec. La productivité du travail explique en grande partie l'écart qui sépare la région du Québec. Plusieurs éléments peuvent expliquer cette faiblesse relative, notamment le sous-investissement en capital humain. Le développement des compétences de la main-d'œuvre demeure un moyen efficace pour améliorer la productivité des travailleurs. À cet effet, la participation active des employeurs à ce type d'action est un élément-clé de leur réussite. Par ailleurs, la diversité et la flexibilité des programmes de formation offerts sur le territoire du Saguenay–Lac-Saint-Jean devraient faciliter le développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi et en chômage. Rappelons que cette diversité de l'offre de formation régionale ne répond pas seulement aux besoins de main-d'œuvre régionaux, mais également aux besoins extrarégionaux.

ENJEUX RÉGIONAUX

- *Maintien des emplois et diversification industrielle*
- *Appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre*
- *Maintien et accroissement du niveau de vie*

STRATÉGIES	
3.1.1	Inciter les chercheurs d'emploi à acquérir une formation qualifiante en lien avec les perspectives professionnelles, notamment dans les professions priorisées par la région
3.1.2	Rehausser les compétences de la main-d'œuvre par le biais de la formation de base et de la formation continue
3.1.3	Favoriser la diversification des modes de formation (apprentissage en ligne, formation en alternance travail-études, formation à temps partiel et formation de courte durée) et accroître la participation des employeurs aux projets

AXE D'INTERVENTION 3.2

LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Malgré la diminution des bassins de main-d'œuvre disponible, les entreprises rechercheront toujours des travailleurs qualifiés. Par conséquent, les personnes en emploi et les chômeurs auront toujours intérêt à faire valoir et à développer leurs compétences. En plus, de nombreux travailleurs n'ont pas de diplôme reconnu. Ces personnes développent et acquièrent des compétences grâce à leur expérience en emploi. Lorsque ces personnes se retrouvent sans emploi ou lorsqu'elles désirent changer d'emploi, elles ne peuvent souvent faire reconnaître et faire valoir ces compétences auprès des employeurs.

ENJEU RÉGIONAL - Appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre

STRATÉGIE	
3.2.1	Accroître la référence pour la reconnaissance des compétences découlant de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*

Le chômage structurel frappe durement le Saguenay–Lac-Saint-Jean. Les changements dans l'environnement des entreprises sont très rapides et cette tendance se poursuivra à moyen terme. La capacité d'innovation et d'adaptation des entreprises, renforcée par la présence d'une main-d'oeuvre qualifiée et capable de s'adapter rapidement, constitue un facteur de survie. C'est aussi une condition nécessaire au maintien en emploi de nombreux travailleurs.

Le vieillissement de la population s'accentuera au cours des prochaines années dans la région. De plus, les jeunes seront appelés à pourvoir la majorité des postes rendus vacants par les départs à la retraite. Dans ce contexte, les entreprises devront déployer des stratégies de gestion des ressources humaines afin de pouvoir affronter les volumineux mouvements de personnel anticipés. En plus d'une gestion prévisionnelle, les organisations devront mettre de l'avant des stratégies de gestion intergénérationnelle et interculturelle.

ENJEU RÉGIONAL - Maintien et accroissement du niveau de vie

	STRATÉGIES
3.3.1	Accentuer nos relations avec les comités sectoriels afin de mieux cerner les besoins du marché du travail
3.3.2	S'il y a lieu, parmi les métiers disponibles dans le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), cibler ceux présents dans les secteurs à risque ou ayant le plus d'effets d'entraînement et ceux de l'économie sociale
3.3.3	Poursuivre nos interventions auprès des entreprises qui sont les plus à risque de perdre ou de ne pas créer des emplois ou de ne pas pourvoir des postes, plus particulièrement dans les secteurs ayant le plus d'effets d'entraînement[5] et notamment par les mesures de la stratégie *Tous pour l'emploi*
3.3.4	Soutenir davantage l'effort de formation continue des entreprises, notamment pour les compétences clés

[5] Les secteurs d'activité économique reconnus comme étant les plus à risque de perdre ou de ne pas créer des emplois ou de ne pas pourvoir des postes au Saguenay–Lac-Saint-Jean sont les suivants : agriculture, exploitation forestière, aliments et boissons, bois, pâtes et papiers, produits métalliques et deuxième transformation de l'aluminium, transport et entreposage, communications, services aux entreprises, services de santé, tourisme (certaines entreprises de l'hébergement et restauration et des divertissements et loisirs). Les secteurs d'activité ayant le plus d'effets d'entraînement sont, en général, le secteur manufacturier et le secteur tertiaire moteur.

AXE D'INTERVENTION 3.4

L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La région fait face à d'importants bouleversements démographiques depuis plus d'une dizaine d'années :

- La population en âge de travailler diminue depuis 2001;
- Le solde migratoire régional s'est amélioré pour devenir positif, mais reste fragile;
- L'immigration internationale est faible;
- Les personnes de 55 ans et plus qui partent pour la retraite sont de plus en plus nombreuses.

Les entreprises font donc face à une nouvelle réalité du marché du travail. L'offre de main-d'œuvre est de moins en moins volumineuse, de sorte que les personnes en emploi et les sans-emploi ont de plus en plus de choix quant aux emplois. Les entreprises se font davantage concurrence afin de recruter les travailleurs les plus compétents. De plus, la présence des jeunes dans les entreprises est de plus en plus grande. Leurs valeurs sont différentes de celles de leurs prédécesseurs et leur degré d'attachement à l'entreprise est moins grand. Dans ce contexte, les entreprises doivent s'adapter et mettre en place des mesures et des moyens pour attirer et retenir la main-d'œuvre.

ENJEU RÉGIONAL - Maintien et accroissement du niveau de vie

STRATÉGIE	
3.4.1	Poursuivre nos efforts de sensibilisation des entreprises et de nos partenaires à la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre

AXE D'INTERVENTION 3.5

LE SOUTIEN AUX ENTREPRISES QUI ONT DES PROJETS DE DIVERSIFICATION ET DE CRÉATION D'EMPLOIS

Le Saguenay–Lac-Saint-Jean a connu une croissance lente de l'emploi au cours des dernières années. Pendant que l'emploi régional ne progressait que de 2 % entre le début de la décennie et la fin de celle-ci, au Québec, l'emploi a augmenté cinq fois plus vite.

Cette faible croissance de l'emploi peut s'expliquer notamment par une structure économique faiblement diversifiée. Le secteur manufacturier régional est l'un des moins diversifiés au Québec. Près de 65 % des emplois sont concentrés dans la transformation du bois, les pâtes et papier et l'aluminium. Au Québec, les trois plus importants secteurs du manufacturier ne comptent que pour 29 % des emplois de l'ensemble de ce secteur. Cette faible diversification manufacturière expose davantage la région aux chocs conjoncturels et structurels.

ENJEU RÉGIONAL - Maintien des emplois et diversification industrielle

STRATÉGIES	
3.5.1	S'inscrire dans les créneaux prioritaires de développement socio-économique de la région (transformation de l'aluminium, agriculture nordique, tourisme d'aventure et écotourisme, produits à valeur ajoutée de deuxième et troisième transformation du bois des essences de la forêt boréale), en collaboration avec la conférence régionale des élus (CRÉ)
3.5.2	Soutenir les entreprises dans la mise en œuvre de leurs projets de diversification et de création d'emplois dans les secteurs ayant le plus d'effets d'entraînement, par le biais de l'offre de services intégrée d'Emploi-Québec

AXE D'INTERVENTION 3.6

LE SOUTIEN AUX ENTREPRISES DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DE NATURE SAISONNIÈRE

Dans la région, une part importante de l'activité économique repose sur des activités saisonnières. En effet, l'emploi au Saguenay–Lac-Saint-Jean a une amplitude saisonnière de plus de 8 % c'est-à-dire que l'écart entre le niveau d'emploi mensuel le plus bas comparativement au niveau d'emploi mensuel le plus élevé est de 8 %. Dans l'ensemble du Québec, cette amplitude saisonnière s'établit à seulement 5 %, soit un niveau passablement inférieur. Seules les régions de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et du Bas-Saint-Laurent ont une amplitude saisonnière supérieure à celle du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

La foresterie, la construction et l'agriculture sont les trois secteurs les plus saisonniers, avec près d'un emploi sur trois touché par ce phénomène. Les travailleurs de ces trois secteurs ont également une scolarité plus faible que la moyenne des secteurs d'activité économique dans la région. Environ 20 % des travailleurs de ces trois secteurs n'ont aucun diplôme, alors que, dans la région, ce niveau s'établit à 12 %.

Dans un contexte de forte saisonnalité de l'emploi et de plus faible scolarité des travailleurs saisonniers, le soutien aux entreprises ayant des projets de formation en période de basse saison est stratégique pour le maintien et l'amélioration de la compétitivité des entreprises.

ENJEU RÉGIONAL - Maintien des emplois et diversification industrielle

STRATÉGIE	
3.6.1	Soutenir les entreprises pour des projets de formation en période de basse saison

Indicateurs de résultats ciblés	Cibles 2013-2014	Cibles 2012-2013
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*	300	240
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	350	320

ORIENTATION 4

OFFRIR LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI ET SOUTENIR LA MOBILISATION DES MILIEUX EN FAVEUR DE LA SOLIDARITÉ ET DE L'INCLUSION SOCIALE, TOUT EN ACCORDANT UN SOUTIEN DU REVENU AUX PERSONNES QUI BÉNÉFICIENT DES DIVERS PROGRAMMES D'AIDE FINANCIÈRE

ENJEU NATIONAL - Prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale

Le soutien financier des personnes démunies est au cœur des services de solidarité sociale d'Emploi-Québec. En outre, Emploi-Québec déploie des efforts continus pour favoriser l'inclusion sociale des prestataires d'une aide financière de dernier recours et pour les soutenir, avec l'aide des services publics d'emploi, dans leurs démarches en vue d'un retour sur le marché du travail.

La clientèle des programmes d'aide financière représente un bassin de main-d'œuvre permettant de répondre en partie au défi de rareté de main-d'œuvre dans certaines régions et dans certains secteurs d'activité économique. Parmi ces personnes, plusieurs ont la capacité d'occuper un emploi si les obstacles auxquels elles font face sont levés. Les services de solidarité sociale sont appelés dans cette perspective à jouer un rôle encore plus significatif dans la mobilisation de cette clientèle vers l'emploi, notamment en repérant rapidement les personnes qui ont besoin d'aide pour intégrer le marché du travail et en mettant en place des mécanismes de suivi ainsi que de nouvelles approches proactives.

C'est en rejoignant cette clientèle souvent marginalisée et en soutenant le développement de ses compétences qu'Emploi-Québec contribuera à augmenter le taux d'emploi de ces personnes. Plusieurs initiatives prévues dans la stratégie *Tous pour l'emploi* donneront l'impulsion nécessaire à Emploi-Québec pour renforcer les actions de mobilisation et d'accompagnement de cette clientèle, de manière à briser le cycle de la pauvreté, souvent intergénérationnel, dont sont victimes encore trop de personnes.

En outre, afin de poursuivre la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, le Québec s'est doté d'un second plan poursuivant cet objectif, le *Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015 : Le Québec mobilisé contre la pauvreté*[6], coordonné par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Il s'articule autour de quatre orientations :

- Revoir nos façons de faire et rapprocher les décisions des milieux locaux et régionaux;
- Valoriser le travail et favoriser l'autonomie des personnes;
- Soutenir le revenu des personnes défavorisées;
- Améliorer les conditions de vie des personnes et des familles à faible revenu.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, entend concrétiser sa quatrième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent[7].

---

6 **Voir** : www.mess.gouv.qc.ca/plan-action/index.asp.

7 **Ces stratégies contribuent notamment à la concrétisation des orientations 3 et 4 du Plan stratégique 2011-2014 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale : « Aider les personnes et les familles » et « Soutenir le dynamisme des milieux et l'action communautaire ».**

AXE D'INTERVENTION 4.1

LE SOUTIEN FINANCIER AUX PERSONNES ET AUX FAMILLES DÉMUNIES CONFORMÉMENT AU CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

4.1.1 Accorder une aide financière aux personnes et aux familles démunies dans le cadre des programmes d'assistance sociale et des programmes spécifiques, et ce, dans le respect des principes d'équité et de saine gestion des fonds publics

4.1.2 Offrir de l'aide et de l'accompagnement social aux prestataires d'une aide financière de dernier recours

4.1.3 Valoriser le rôle de l'agent de conformité

4.1.4 Collaborer à la mise en œuvre du *Plan d'action gouvernemental 2012-2017 en matière de violence conjugale*

AXE D'INTERVENTION 4.2

L'AIDE ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PRESTATAIRES D'UNE AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS DANS UNE PERSPECTIVE DE MISE EN MOUVEMENT ET D'INSERTION EN EMPLOI

4.2.1 Offrir de l'aide et de l'accompagnement social aux prestataires d'une aide financière de dernier recours

4.2.2 Mettre en œuvre des mécanismes de suivi nécessaires au succès de la nouvelle approche personnalisée et d'accompagnement soutenu afin de prévenir la présence des jeunes à l'aide financière de dernier recours

4.2.3 S'assurer d'une communication optimale entre les agents d'aide financière, les agents d'aide à l'emploi et l'agent de conformité

4.2.4 Évaluer le projet de l'École nationale d'apprentissage par la marionnette (ÉNAM) pour les participants au Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS)

4.2.5 Examiner la possibilité de jumeler un participant au PAAS avec une ressource externe spécialisée en employabilité

4.2.6 S'assurer d'une communication efficace des libérations de places au PAAS pour l'ensemble de la région

4.2.7 S'assurer de la connaissance des ressources du milieu de l'ensemble du personnel des CLE, notamment des agents d'aide à l'emploi et du personnel à l'accueil

4.2.8 Participation de la région au projet d'expérimentation MESS-MSSS destiné aux personnes handicapées

4.2.9 Renforcer la mise en place d'approches proactives envers les nouveaux demandeurs et les personnes récemment inscrites aux programmes d'assistance sociale, en favorisant tout particulièrement l'accès aux services publics d'emploi, comme prévu dans le cadre de la stratégie *Tous pour l'emploi*

AXE D'INTERVENTION 4.3

LA CONTRIBUTION AU *PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL POUR LA SOLIDARITÉ ET L'INCLUSION SOCIALE*

4.3.1 Soutenir la mise en œuvre des mesures du Plan d'action sous la responsabilité du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, dont celles visant à favoriser l'insertion en emploi d'un nombre maximal de prestataires de l'aide sociale et celles visant à soutenir le revenu des personnes défavorisées et leur inclusion sociale

4.3.2 Soutenir la CRÉ et les tables locales dans la réalisation des plans d'action, notamment en participant au processus des appels d'offres des projets locaux et régionaux

AXE D'INTERVENTION 4.4

LA COLLABORATION À LA MOBILISATION ET À L'ENGAGEMENT DES DIFFÉRENTS ACTEURS DE LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DANS LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

4.4.1 Profiter de notre participation à des tables régionales et locales pour faire connaître notre panier de services

4.4.2 Accroître la circulation d'information obtenue par les participations aux tables locales et régionales

4.4.3 Contribuer à la mise en œuvre du *Plan d'action gouvernemental à l'intention des municipalités dévitalisées*, sous la coordination du ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire

Indicateurs de résultats ciblés	Cibles 2013-2014	Cibles 2012-2013
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours[8]	2 584	2 119
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	10	10
Pourcentage des décisions modifiées aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	21 %	21 %

[8] L'indicateur de résultats portant sur le nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours, à la suite d'interventions des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale, reflète en partie les efforts qu'Emploi-Québec déploie pour favoriser l'insertion en emploi et l'inclusion sociale. En 2013-2014, par rapport à 2012-2013, la méthode de comptabilisation des sorties de l'aide financière de dernier recours sera simplifiée, occasionnant une révision de concordance de la cible.

ORIENTATION 5

REVOIR ET OPTIMISER LE PARTENARIAT, LES PROCESSUS DE TRAVAIL, LA PRESTATION DE SERVICES ET L'ORGANISATION TERRITORIALE D'EMPLOI-QUÉBEC

ENJEU NATIONAL – Adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail

Le marché du travail se transforme progressivement, tout comme les besoins de la clientèle. Déjà, pour une grande partie des Québécoises et des Québécois, une part importante des périodes de chômage sont de courte durée. Cette part devrait s'accroître, ce qui nécessitera un accès élargi à des services d'aide à la recherche d'emploi et d'information de qualité, et ce, afin de soutenir les travailleurs et les travailleuses qui doivent faire un choix professionnel. Les entreprises, quant à elles, signalent de plus en plus des difficultés de recrutement. Soucieuse d'assurer un service de qualité à sa clientèle et consciente de l'importance de s'ajuster aux changements du marché du travail, Emploi-Québec continuera d'adapter et d'optimiser ses services pour répondre à l'évolution des besoins de sa clientèle.

De façon concomitante, Emploi-Québec entreprendra un projet de transformation organisationnelle qui se poursuivra pendant plusieurs années. La transformation s'appuiera sur les forces d'Emploi-Québec, soit la gestion sur une base partenariale, la gestion décentralisée de ses interventions, sa présence sur le territoire québécois et sa gestion par résultats. Elle passera par un changement majeur des façons de faire et du service à la clientèle. La phase 1 du projet de transformation organisationnelle s'articulera autour de trois grands thèmes :

- La révision des processus;
- Une nouvelle organisation du travail axée sur les relations avec la clientèle;
- L'utilisation optimale des outils technologiques.

Emploi-Québec reconnaît l'importance déterminante de la contribution du personnel à la réalisation de sa mission et à la prestation de services de qualité aux citoyennes et aux citoyens. Dans cette perspective, elle considère que l'efficacité et la qualité de ses services sont notamment dépendantes de l'état de santé des personnes qui y travaillent. Emploi-Québec accordera donc une attention particulière à ses ressources humaines, en plaçant la santé des personnes au cœur de ses valeurs, et ce, en continuité avec la démarche entreprise en matière d'amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail ainsi que le respect de la *Politique-cadre en matière de santé des personnes au travail*. Elle misera aussi sur la préservation de l'expertise acquise au fil des ans en assurant le transfert des connaissances. Ces actions sont d'autant plus nécessaires dans un contexte où les mouvements de personnel, amorcés au cours des dernières années, sont nombreux.

Emploi-Québec, en collaboration avec ses partenaires, entend concrétiser sa cinquième orientation en s'appuyant sur les axes d'intervention et les stratégies qui suivent[9].

---

[9] **Ces stratégies contribuent notamment à la concrétisation des orientations 5 et 6 du Plan stratégique 2011-2014 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale : « Se distinguer comme employeur attrayant » et « Assurer des services accessibles et performants ».**

AXE D'INTERVENTION 5.1
LES PRATIQUES DE GESTION DE SES RESSOURCES HUMAINES

5.1.1 Poursuivre la démarche d'amélioration continue en santé et en qualité de vie au travail

5.1.2 Poursuivre les activités identifiées dans le plan d'action de la réflexion collective de la région

5.1.3 S'assurer de la présence d'un comité en santé et qualité de vie au travail dans chacune des unités administratives

5.1.4 Poursuivre la mise en œuvre du *Plan de gestion de la relève*, qui comprend la stratégie de gestion de la relève des cadres, la stratégie de relève des employés, et la stratégie de maintien et de transfert des connaissances et de l'expertise

5.1.5 Développer et maintenir les compétences du personnel en misant sur la diversité, la flexibilité et l'accessibilité de la formation

5.1.6 Optimiser l'exercice de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre (GPMO) dans la région

AXE D'INTERVENTION 5.2
L'APPORT DU PARTENARIAT

5.2.1 Miser sur la concertation avec les partenaires, sur les plans national et régional, afin d'assurer la cohérence de l'intervention, notamment pour relever les défis associés aux mutations du marché du travail et au renouvellement du modèle d'affaires d'Emploi-Québec

5.2.2 S'assurer de la connaissance du protocole de reconnaissance et de partenariat des ressources externes et d'Emploi-Québec

5.2.3 Poursuivre et renforcer les collaborations avec les autres ministères et organismes engagés dans le soutien au développement de la main-d'œuvre et dans la lutte contre le chômage et la pauvreté

5.2.4 Dynamiser le forum des ressources externes

5.2.5 Optimiser le recours aux organismes œuvrant au développement de l'employabilité, en s'assurant que leur offre de services s'ajuste à l'évolution du marché du travail et aux besoins de services qui en découlent, en s'appuyant notamment sur les recommandations du Comité sur la révision de l'offre de services des organismes communautaires en employabilité et sur le mode de financement de ces derniers

5.2.6 S'assurer que les services des ressources externes soient complémentaires, de même que ceux d'Emploi-Québec

5.2.7 Resserrer les collaborations entre les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les services aux entreprises d'Emploi-Québec

5.2.8 Amorcer des échanges avec les partenaires du marché du travail, particulièrement les établissements de formation ainsi que les organismes spécialisés en développement de l'employabilité, afin d'améliorer la persévérance et la réussite des participantes et des participants aux mesures d'emploi et ajuster, le cas échéant, l'offre de services aux besoins des clientèles

AXE D'INTERVENTION 5.3

LA RÉORGANISATION DE LA PRESTATION DE SERVICES DONT LE DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES APPROCHES

5.3.1 Poursuivre la simplification des normes et des processus opérationnels afin d'alléger la tâche du personnel

5.3.2 Optimiser l'organisation du travail et encourager l'innovation et la créativité pour assurer la continuité de la prestation des services à la clientèle

5.3.3 Explorer des scénarios quant à l'optimisation de l'organisation territoriale de la prestation de services dans chacune des régions, tout en maintenant un service de proximité pour la clientèle, et implanter les solutions retenues

5.3.4 Optimiser les services offerts dans la salle multiservice

5.3.5 S'assurer que l'ensemble des CLE offre tous les services de proximité

5.3.6 Assurer la gestion du changement, notamment dans le cadre de l'implantation de la simplification des normes et des processus opérationnels

5.3.7 Prévoir la mise en œuvre graduelle des changements pour l'adaptation de la prestation de services

5.3.8 Collaborer aux travaux d'unification entre Services Québec et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale afin d'optimiser la présence gouvernementale sur l'ensemble du territoire québécois et de répondre davantage aux besoins des citoyennes et citoyens ainsi que des employeurs

AXE D'INTERVENTION 5.4

LA SAINE GESTION DES FONDS PUBLICS

5.4.1 Administrer les fonds publics avec rigueur, équité et efficience (services de solidarité sociale et services publics d'emploi)

5.4.2 Améliorer la gestion par résultats en poursuivant les actions visant à mieux rendre compte des résultats des interventions d'Emploi-Québec auprès de sa clientèle et à améliorer sa performance

5.4.3 Améliorer la gestion par résultats en s'assurant de mieux définir les résultats à atteindre au début de chaque intervention

5.4.4 Assurer le maintien de la qualité de ses services à la clientèle par un suivi attentif des résultats en la matière, dans le respect des engagements de la *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens* et de son plan d'action

3

La répartition du budget d'intervention et des cibles de résultats

Le budget d'intervention pour l'année 2013-2014 est de 25 728 800 $. Il est composé de fonds provenant du Québec et de fonds fédéraux provenant du Compte d'assurance-emploi, selon l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail. L'***annexe 1*** permet de visualiser la répartition du budget d'intervention, notamment la répartition entre les centres locaux d'emploi (CLE) de la région.

La répartition du budget d'intervention entre les centres locaux d'emploi de la région est déterminée à partir d'un modèle régional de répartition qui est adapté à celui utilisé par Emploi-Québec pour répartir les budgets d'intervention entre les régions du Québec.

En fait, le modèle de répartition budgétaire d'Emploi-Québec est subdivisé en deux, soit un modèle de répartition pour les fonds du Compte d'assurance-emploi qui sont utilisés pour les prestataires de l'assurance-emploi ainsi que pour les entreprises et les personnes en emploi, et un autre pour les fonds du Québec qui sont utilisés exclusivement pour les prestataires de l'aide financière de dernier recours.

Cela permet de mieux répartir chacun des fonds en fonction du bassin de clientèle potentielle de chaque territoire qui est le plus susceptible de recevoir des services des CLE. Ainsi, chaque CLE reçoit une proportion de chacun des fonds qui varie d'un territoire à l'autre en tenant compte de la population du territoire d'abord, mais aussi de facteurs aggravants reliés à chacun des territoires de CLE, notamment le taux de chômage de la population, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide financière de dernier recours, le nombre de jeunes de 15 à 34 ans, le nombre de personnes de 45 ans et plus, le nombre d'emplois nécessitant un diplôme d'études secondaires ou moins. Ces facteurs aggravants peuvent faire en sorte qu'un territoire de CLE reçoive davantage de budget et une cible plus élevée que la proportion de sa population (ou l'inverse).

Le modèle conçu pour la répartition des cibles de résultats entre les CLE est basé, en bonne partie, sur celui de la répartition du budget d'intervention. Ainsi, la plupart des variables ou des critères de répartition qu'il utilise sont basés sur le modèle de répartition budgétaire d'Emploi-Québec. Par exemple, la variable de répartition qui sert à répartir la cible du nombre de participants de l'aide financière de dernier recours par territoire est basée sur la proportion que recevra un CLE en fonds du Québec. La répartition des cibles de résultats entre les CLE de la région se retrouve à l'***annexe 2***.

ANNEXE 1

Répartition du budget d'intervention 2013-2014

BUDGET 2013-2014	TOTAL	%	Fonds du Québec	%	Fonds fédéraux	%
BUDGET TOTAL	25 728 800 $		5 800 700 $	22,55 %	19 928 100 $	77,45 %
Enveloppes spécifiques		**% du budget total**				
CIT (contrats d'intégration au travail)	2 024 700 $	7,9 %	947 560 $	46,8 %	1 077 140 $	53,2 %
Jeunes en action	495 900 $	1,9 %	405 150 $	81,7 %	90 750 $	18,3 %
PRIIME	80 000 $	0,3 %	67 520 $	84,4 %	12 480 $	15,6 %
Entente sur le marché du travail	2 390 200 $	9,3 %	2 390 200 $	100,0 %	0$	0 %
Total partiel	4 990 800 $	19,4 %	3 810 430 $	76,3 %	1 180 370 $	23,7 %
Budget des mesures actives	20 738 000 $	80,6 %	1 990 270 $	9,6 %	18 747 730 $	90,4 %
Réserves et activités régionalisées		**% du budget des mesures actives**				
Activités régionalisées	828 936 $	4,0 %	66 724 $	10,0 %	762 212 $	90,0 %
Réserves entreprises d'insertion de portée locale	397 954 $	1,9 %	262 650 $	66,0 %	135 304 $	34,0 %
Réserve ressources externes de portée régionale	1 435 206 $	6,9 %	574 083 $	40,0 %	861 124 $	60,0 %
Contribution Forêt FDMT	400 000 $	1,9 %	0 $	0,0 %	400 000 $	100,0 %
Total partiel	3 062 097 $	14,8 %	903 456 $	29,5 %	2 158 641 $	70,5 %
Budget initial à répartir dans les CLE	17 675 903 $	85,2 %	1 086 814 $	6,1 %	16 589 089 $	93,9 %
Budget initial des CLE selon modèle de répartition		**% du budget initial des CLE 2013-2014**				
CLE Lac-Saint-Jean-Est	3 514 721 $	19,9 %	177 593 $	5,1 %	3 337 128 $	94,9 %
CLE de Chicoutimi	4 353 610 $	24,6 %	272 561 $	6,3 %	4 081 049 $	93,7 %
CLE de Jonquière	3 719 568 $	21,0 %	324 462 $	8,7 %	3 395 106 $	91,3 %
CLE Maria-Chapdelaine	2 141 116 $	12,1 %	96 345 $	4,5 %	2 044 771 $	95,5 %
CLE de Roberval	2 444 960 $	13,8 %	128 427 $	5,3 %	2 316 534 $	94,7 %
CLE de La Baie	1 501 928 $	8,5 %	87 427 $	5,8 %	1 414 502 $	94,2 %
Total partiel	17 675 903 $	100,0 %	1 086 814 $	6,1 %	16 589 089 $	93,9 %

ANNEXE 2

Répartition des cibles de résultats 2013-2014

INDICATEURS DE RÉSULTATS	LAC-SAINT-JEAN-EST		CHICOUTIMI		JONQUIÈRE		MARIA-CHAPDELAINE		ROBERVAL		LA BAIE		SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN	
	2013-2014	2012-2013	2013-2014	2012-2013	2013-2014	2012-2013	2013-2014	2012-2013	2013-2014	2012-2013	2013-2014	2012-2013	2013-2014	2012-2013
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	**2 348**	2 450	**2 902**	3 137	**2 786**	2 926	**1 362**	1 379	**1 600**	1 636	**1 029**	1 085	**12 027**	12 612
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, prestataires de l'assurance-emploi	**1 322**	1 327	**1 554**	1 568	**1 399**	1 398	**777**	766	**890**	871	**585**	573	**6 507**	6 505
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes d'assistance sociale	**524**	510	**804**	918	**957**	988	**284**	248	**379**	371	**258**	255	**3 207**	3 290
Nombre de nouvelles ententes de qualification	**56**	45	**88**	70	**70**	56	**26**	21	**35**	28	**25**	20	**300**	240
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**1 171**	1 206	**1 447**	1 543	**1 390**	1 440	**679**	679	**798**	805	**513**	534	**5 998**	6 206
Nombre de prestataires de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**475**	380	**558**	448	**503**	400	**279**	219	**320**	249	**203**	164	**2 338**	1 860
Nombre de participants des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**233**	221	**357**	398	**425**	428	**126**	107	**168**	161	**115**	110	**1 425**	1 425
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	**68**	63	**96**	85	**57**	52	**48**	45	**53**	50	**28**	25	**350**	320

ANNEXE 3
Liste des membres du CRPMT

EMPLOI-QUÉBEC SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN
CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Milieu communautaire et de l'enseignement
Bernard, Michel Directeur du service administratif Fédération de l'UPA du Saguenay–Lac-Saint-Jean	**Aubin, Louis** Directeur du développement des affaires TELUS Chicoutimi	**BELLEY, Thérèse, vice-présidente** Directrice Accès-Travail-Femmes Jonquière
Bouchard, Georges Président Syndicat démocratique des employés de garage du Saguenay–Lac-Saint-Jean Jonquière	**Duchesne, Tony, vice-président** Directeur des ressources humaines LAR Machinerie Métabetchouan	**Ferland, Damien** Directeur du service de formation continue UQAC Chicoutimi
Cottenoir, Engelbert, président Président CSN Saguenay–Lac-Saint-Jean Chicoutimi	**Lefebvre, Roger** Directeur du service des ressources humaines Produits forestiers Résolu Dolbeau-Mistassini	**Gagné, Liz S.,** Présidente Commission scolaire des Rives-du-Saguenay Chicoutimi
Crevier, Jean-Marc Représentant régional FTQ Jonquière	**Munger, Lucie** Comptable agréée Mallette, S.E.N.C. Alma	**Lapierre, France** Représentante syndicale Syndicat de l'enseignement de Louis-Hémon Saint-Félicien
Morel, Pierre Secrétaire général CSN Saguenay–Lac-Saint-Jean Chicoutimi	**Néron, André** Président-directeur général Autobus Néron Roberval	**Sirois, Ginette** Directrice générale Cégep de Chicoutimi Chicoutimi
Routhier, Michel Président du syndicat – Division Girardville Produits forestiers Résolu (FTQ) Girardville		**Tremblay, Gérald** Directeur général Groupe Coderr Alma

M^me^ Lison Rhéaume, directrice régionale d'Emploi-Québec, est membre d'office du Conseil régional des partenaires du marché du travail.

SONT AUSSI MEMBRES DU **CRPMT** MAIS SANS DROIT DE VOTE :
M. Jean-François Coulombe, directeur régional, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)
M^me^ Gladys Harvey, directrice régionale, ministère des Finances et de l'Économie (MFE)
M. Jean Dionne, directeur régional, ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire
M. Yvon Doyle, directeur régional, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
M^me^ Marlène Dumais, conseillère en développement, Conférence régionale des élus, agit à titre de personne-ressource.

ANNEXE 4
Quelques enjeux du marché du travail

GROUPES CLIENTS RESSOURCES EXTERNES
SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN 2013-2014

Les personnes sans emploi se divisent en deux catégories : les personnes prêtes à intégrer un emploi et les personnes ayant plus d'obstacles à l'emploi.

La croissance économique, bien qu'encore empreinte d'incertitude, s'est raffermie en 2012. L'amélioration des conditions du marché du travail a permis de réduire légèrement le nombre de personnes sans emploi, et leur nombre devrait continuer de diminuer lentement dans les prochaines années. Ce volume de personnes à la recherche d'un emploi sera composé de personnes prêtes à intégrer un emploi, mais aussi de personnes ayant des besoins de développement de compétences pour favoriser leur réinsertion en emploi.

Plusieurs segments de l'offre de main-d'œuvre du marché du travail du Saguenay–Lac-Saint-Jean bénéficient des services offerts par les ressources externes. Ceux-ci sont :

- les jeunes (18-34 ans);
- les femmes;
- les 45 ans et plus;
- les personnes handicapées;
- les personnes judiciarisées;
- les personnes immigrantes.

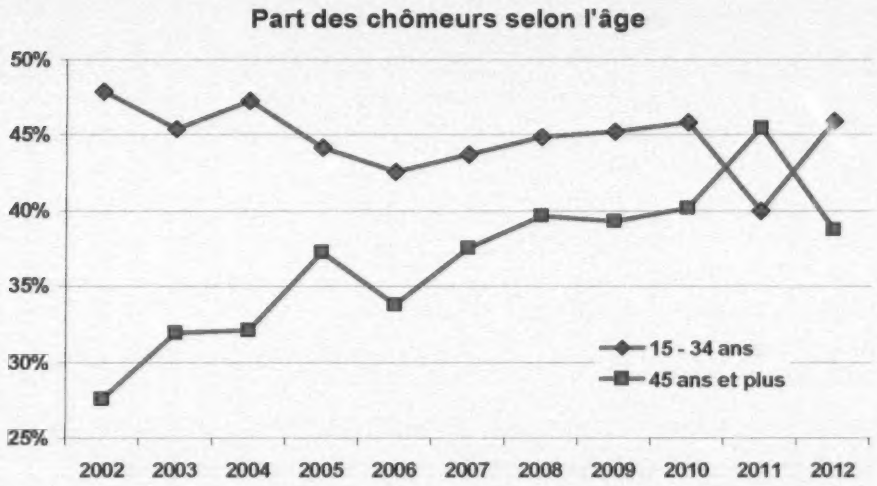
Les ressources externes donnent des services aux personnes prêtes à intégrer un emploi et aux personnes plus éloignées du marché du travail. Chez ces dernières, les problèmes d'intégration au marché du travail sont divers. Ces problèmes diffèrent entre les groupes mentionnés précédemment, mais aussi à l'intérieur d'un même groupe. Le manque d'expérience, la formation déficiente, les difficultés au chapitre du savoir-être et les préjugés sont des facteurs qui conditionnent les chances d'insertion en emploi de ces personnes. Le suivi et l'accompagnement de ces personnes améliorent fortement leurs chances d'intégrer de façon durable un emploi.

Par ailleurs, certaines tendances touchent de façon profonde le marché du travail du Saguenay–Lac-Saint-Jean :

- Le vieillissement de la population touche la région depuis plusieurs années, entre autres en raison de la migration des jeunes. Ce phénomène s'accélérera à court terme avec la retraite de nombreux baby-boomers;
- Les femmes sont de plus de plus actives sur le marché du travail et occupent de plus en plus d'emplois;
- La région devrait recevoir de plus en plus d'immigrants;
- La population en emploi est de plus en plus scolarisée et les personnes avec une formation déficiente risquent d'être exclues du marché du travail.

Quelques constatations

La composition du bassin de chômeurs reflète les effets du vieillissement de la population. On constate depuis quelques années que la part des chômeurs de 45 ans et plus est en croissance, alors que celle des jeunes régresse.



1. La durée du chômage (c'est-à-dire de la recherche active d'emploi) diminue pratiquement dans tous les groupes d'âge.

DURÉE DU CHÔMAGE EN SEMAINES		
Saguenay–Lac-Saint-Jean		
	moyenne 2003-2007	moyenne 2008-2012
15 ans et plus	21	19
15-29 ans	13	10
30-44 ans	26	16
45-54 ans	26	24
55-64 ans	18	21

2. La durée du chômage baisse fortement chez les femmes. Cette baisse est plus importante que chez les hommes.

DURÉE DU CHÔMAGE EN SEMAINES, SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN

	Femmes		Hommes	
	2003-2007	2008-2012	2003-2007	2008-2012
15 ans et plus	22	18	21	19
15-29 ans	11	6	14	10
30-44 ans	25	23*	24	12
45 ans et plus	27	28	27	28

* Étant donné l'absence d'information sur la durée du chômage chez les femmes au Saguenay–Lac-Saint-Jean pour la période 2008-2012, nous avons posé l'hypothèse que le comportement des femmes régionales serait identique à celui des femmes dans l'ensemble du Québec. Ainsi, la durée de chômage chez les femmes du Québec a diminué de 10 % entre les périodes de 2003-2007 et de 2008-2012.

3. Chez les prestataires de l'aide sociale (c'est-à-dire aptes au travail), la part des moins de 25 ans a fortement reculé depuis 2006. Celle des 25-29 ans et des 30-44 ans a également diminué, mais de façon moins notable que chez les moins de 25 ans. À l'inverse, on note une forte augmentation du poids des 45 ans et plus.

PART EN % SELON LES GROUPES D'ÂGE, PRESTATAIRES DE L'AIDE SOCIALE, SLSJ

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Moins de 25 ans	14,3	13,7	12,4	11,4	11,0	11,4	11,6
25-29 ans	11,4	11,7	11,6	11,6	11,2	10,7	10,3
30-44 ans	28,9	29,2	28,5	28,9	28,8	28,5	27,7
45 ans et plus	45,4	45,4	47,5	48,1	49,0	49,4	50,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

4. Le nombre de familles monoparentales et celui des couples avec enfants sont en diminution chez les prestataires de l'aide sociale et de la solidarité sociale.

COMPOSITION FAMILIALE DES PRESTATAIRES DE L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS, SLSJ

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Personnes seules	75,8	77,0	77,9	79,2	81,0	82,0
Familles monoparentales	12,4	11,7	11,3	10,7	5,5	5,3
Couples sans enfants	7,0	6,8	6,6	6,3	10,2	9,7
Couples avec enfants	4,6	4,3	4,0	3,7	3,1	2,9
Conjoint d'étudiant	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

5. On constate que la part des prestataires de moins d'un an est en régression depuis 2006. Ainsi, les prestataires de l'aide sociale reçoivent en moyenne plus longtemps de l'aide depuis leur dernière admission. La tendance semble plus solide chez les 25-29 ans et chez les 30-34 ans. Dans les autres groupes d'âge, la variation est beaucoup moins révélatrice.

PRESTATAIRES DE L'AIDE SOCIALE PENDANT MOINS D'UN AN
PART EN % À L'INTÉRIEUR DES DIFFÉRENTS GROUPES D'ÂGE, SLSJ

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
TOTAL	24,6	23,1	21,4	22,5	22,0	22,1	21,9
Moins de 25 ans	48,0	43,6	43,8	49,3	51,2	48,4	46,6
25-29 ans	35,2	34,0	30,9	32,1	31,1	32,4	32,9
30-34 ans	31,1	30,5	29,9	29,3	28,3	27,5	27,6
35-44 ans	24,7	23,1	19,8	22,8	21,8	24,5	24,3
45-49 ans	19,0	18,6	18,1	17,0	16,6	17,4	18,1
50-54 ans	15,9	13,8	13,1	15,3	14,3	13,6	14,3
55-59 ans	9,8	9,1	10,4	10,3	10,9	9,5	10,5
60 ans et plus	6,7	7,0	5,7	4,6	5,6	6,5	5,3

6. L'immigration au Québec est un phénomène qui touche principalement les régions de Montréal et de la Capitale-Nationale. Ainsi, en 2006, on comptait à peine 2 000 personnes immigrantes sur 274 000 personnes dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean. En 2006, la population du Saguenay–Lac-Saint-Jean comptait pour 3,4 % de la population de l'ensemble du Québec et pour 0,2 % seulement des immigrants au Québec, soit un poids relatif dix-sept fois inférieur. Pour la période 2001-2006, environ 500 personnes avaient immigré au Saguenay–Lac-Saint-Jean. La région arrivait au septième rang des régions de destination des personnes immigrantes, la région de Montréal se classant évidemment première.

   Plusieurs éléments constituent un frein à la venue en plus grand nombre d'immigrants au Saguenay–Lac-Saint-Jean. La méconnaissance de la langue française, la quasi-absence de communautés immigrantes, les préjugés encore présents face à ces personnes et la difficulté des immigrants à faire reconnaître leurs acquis professionnels comptent parmi ces facteurs. Toutefois, le difficile contexte du marché de l'emploi est certes le principal facteur.

7. Nous ne possédons pas d'estimation relativement précise du nombre de personnes en détention, en liberté provisoire ou ayant un casier judiciaire dans la région. Nous n'avons pas non plus d'estimation du nombre de personnes judiciarisées actuellement à la recherche d'un emploi dans la région.

   Plusieurs facteurs entravent considérablement les chances d'insertion durable en emploi des personnes judiciarisées. Ces personnes sont victimes de préjugés sociaux, manquent de stabilité et de motivation et ont une faible estime de soi. Elles sont souvent analphabètes ou ont une formation déficiente, sont déphasées et connaissent mal le marché du travail, ont peu ou pas d'expérience et ne connaissent pas les techniques de recherche d'emploi. Ces personnes ont des besoins criants en matière de connaissance du marché du travail, de technique de recherche d'emploi, de développement des compétences et d'acquisition d'expérience de travail.

Ces éléments d'information indiquent des tendances à retenir vis-à-vis de la clientèle des ressources externes pour l'année 2013-2014

Baisse du nombre de chômeurs en 2012

Augmentation du poids de la clientèle des 45 ans et plus

Diminution du poids des moins de 30 ans

Diminution des familles monoparentales

Amélioration de la situation des femmes

Augmentation du nombre d'immigrants

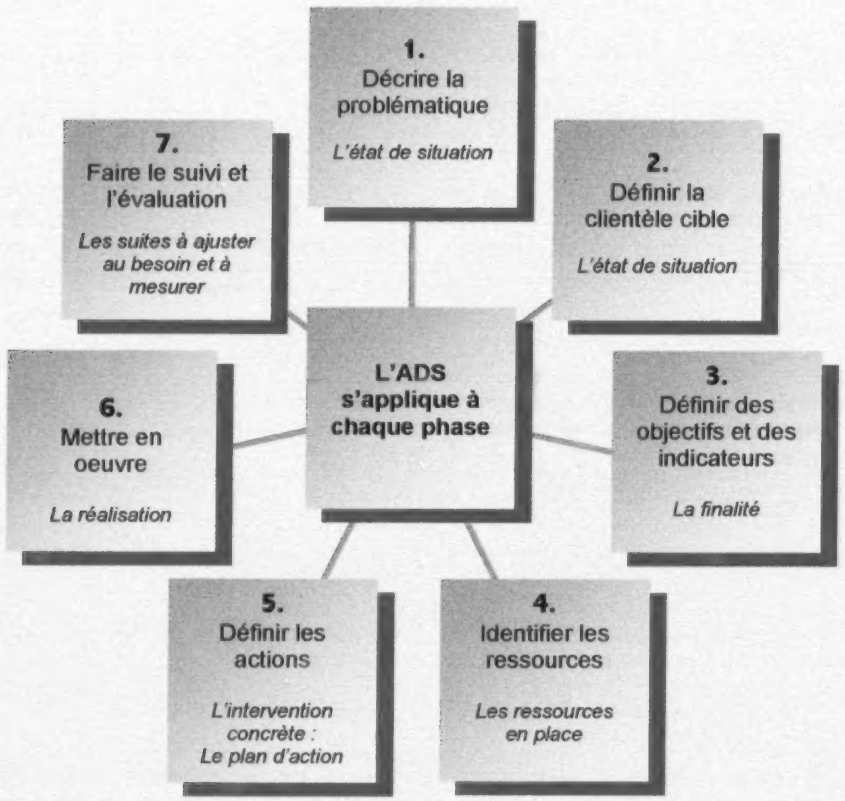
Augmentation de la durée à l'aide des prestataires de l'aide sociale

ANNEXE 5

Analyse différenciée selon les sexes (ADS)

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est l'un des instruments de la gouvernance figurant dans la politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait.* Elle est présentée comme une approche transversale qui vise à intégrer progressivement le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'ensemble des décisions gouvernementales ainsi qu'à celles des instances locales et régionales.

L'ADS est un processus d'analyse favorisant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'entremise des orientations et des actions des instances de la société sur les plans local, régional et national. Elle a pour objet de discerner, à titre préventif, les effets distincts sur les femmes et les hommes que pourrait avoir l'adoption d'un projet (loi, règlement, politique, programme, mesure, service) touchant les citoyennes et les citoyens, et ce, compte tenu des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes. Elle s'effectue au cours de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'évaluation et du suivi d'un projet. Dans certaines situations, l'ADS mènera à l'offre de mesures différentes pour les femmes et les hommes en vue de réduire les inégalités. Sa finalité est de permettre l'atteinte de l'égalité de fait.



L'ADS doit également être intégrée aux activités
de COMMUNICATION et de CONSULTATION tout au long du projet.

Emploi
et Solidarité sociale
Québec